

Technická univerzita v Liberci

**FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A
PEDAGOGICKÁ**

Katedra: filosofie
Studijní program: Učitelství pro 2. stupeň základní školy
Studijní obor německý jazyk – občanská výchova

**ŽENY NA TRHU PRÁCE
WOMEN IN THE LABOUR MARKET**

Diplomová práce: 11-FP-KFL– 216

Autor: Veronika KREJZOVÁ

Podpis:

Vedoucí práce: Mgr. Marie Holá

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
94	14	–	3	41	2

V Liberci dne:

Čestné prohlášení

Název práce: Ženy na trhu práce
Jméno a příjmení autora: Veronika Krejzová
Osobní číslo: P06100270

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má diplomová práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval/a samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložil/a elektronickou verzi mé diplomové práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedl/a jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne:

.....

Poděkování

Děkuji své vedoucí práce Mgr. Marii Holé za cenné rady a připomínky, které mi poskytla v průběhu psaní diplomové práce.

Ženy na trhu práce

Anotace

Předložená práce se zabývá stále diskutovanou problematikou postavení žen na pracovním trhu. Teoretická část diplomové práce popisuje vývoj společenského postavení žen v lidských dějinách a genderový aspekt ve společnosti, od kterého se odvíjí znevýhodnění žen na trhu práce. Pozornost je také věnována genderovým specifikům vzdělávání a definování nejčastějších oblastí znevýhodnění žen v pracovní sféře. Součástí práce je také kvantitativní výzkum, jehož výsledky jsou v praktické části vyhodnoceny a porovnány s již zjištěnými údaji.

Klíčová slova

- postavení žen
- gender
- genderové stereotypy
- diskriminace
- vzdělání
- trh práce
- genderová rovnost

Women in the Labour Market

Annotation

The work presented here engages in problems still discussed about role of women in a labour market. The theoretical part of this thesis describes the evolution of social role of women in human history and the gender aspect in society from which is deduced the disadvantage of women in a labour market. The attention is also focused on gender specifications of education and on definition of the most common spheres of women disadvantages in an employment sphere. The thesis consists also the quantitative research, those results are evaluated and compared with the data already found out.

Keywords

- position of women
- gender
- gender stereotypes
- discrimination
- labour market
- education
- gender equality

Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Annotation

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der ständig diskutierten Problematik der Frauenposition auf dem Arbeitsmarkt. Der theoretische Teil der Diplomarbeit beschreibt die Entwicklung von gesellschaftlichen Stellung der Frauen in der Menschengeschichte und den Genderaspekt in der Gesellschaft, von dem sich die Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt abwickelt. Die Aufmerksamkeit wird auch den Gender-Besonderheiten der Ausbildung gewidmet und es werden auch die meisten Diskriminierungsbereiche der Frauen in der Arbeitssphäre definiert. Als ein Bestandteil der Arbeit ist auch eine quantitative Forschung, dessen Ergebnisse in der praktischen Teil der Arbeit ausgewertet sind und auch mit schon festgestellten Untersuchungsergebnissen verglichen.

Schlüsselwörter

- die Frauenposition
- Gender
- Genderstereotypen
- Diskrimination
- die Ausbildung
- der Arbeitsmarkt
- Gendergleichheit

OBSAH

1	Úvod	10
2	Postavení ženy v evropské společnosti od antiky po současnost ..	11
2.1	Ženy ve starověkém Řecku a Římě	12
2.2	Postavení žen ve středověku a raném novověku	12
2.3	Osvícenská teorie oddělených sfér	13
2.4	Průmyslová revoluce, hybatelka dějin ženské práce.....	15
2.5	Dělba práce v průmyslu	17
2.6	Domácí dělnice	18
2.7	První vlna feminismu	19
2.8	Počátek emancipačního úsilí v českých zemích	22
2.9	Změny na pracovním trhu v průběhu 19. a počátku 20. století	23
2.10	Vstup žen do mužského světa v letech 1914 – 1918.....	24
2.11	Meziválečné úsilí o naplnění získaných práv	25
2.12	Revoluční reformy osvobozují ženy v druhé polovině 20. století	26
2.13	Druhá vlna feminismu	29
2.13.1	Osvobodit chtějí i muži	30
2.14	Přelom 2. a 3. milénia aneb současná žena v ČR	31
3	Problematika genderu	33
3.1	Pojem gender	33
3.2	Zavedení pojmu gender	33
3.3	Genderové stereotypy	34
3.4	Teorie genderových rolí	34
3.5	Genderová socializace.....	36
3.5.1	Osvojování genderu od narození	37
3.5.2	Genderové hračky	38
3.5.3	Dětské knížky	38
3.5.4	Vliv televize.....	39
3.5.5	Škola a gender.....	40
3.5.6	Jazyk a gendrová socializace	40
4	Vzdělávání žen a výběr oborů	43

4.1	Počátky dívčího vzdělávání v českých zemích.....	43
4.2	Genderová perspektiva jednotlivých stupňů českého školství	45
4.2.1	Základní vzdělávání	46
4.2.2	Střední vzdělávání.....	47
4.2.3	Vysoké školy	47
5	Ženy na trhu práce	52
5.1	Projevy diskriminace.....	53
5.1.1	Znevýhodnění v sociální sféře	53
5.1.2	Genderová segregace pracovního trhu	54
5.1.3	Upřednostňování mužů před ženami v přijímacím řízení	55
5.1.4	Genderové nerovnosti v odměňování	56
5.1.5	Nízký počet žen na vedoucích postech	58
5.2	Antidiskriminační opatření v ČR.....	59
5.2.1	Doporučení poškozeným zaměstnankyním.....	61
5.3	Postavení žen a mužů ve vyspělých zemích světa.....	63
6	Proč prosazovat genderovou rovnost?	66
7	Výzkum analyzující postoje české populace k situaci žen na trhu práce.....	69
7.1	Metodika.....	70
7.1.1	Dotazník	70
7.2	Vymezení cíle	71
7.3	Charakteristika vzorku	71
7.3.1	Struktura vzorku	71
7.4	Výsledky dotazníkového šetření.....	73
7.4.1	Shrnutí hlavních zjištění průzkumu	82
8	Závěr	83
9	Použité zdroje.....	85
10	Seznam tabulek a grafů	90
11	Přílohy	91
11.1	Příloha č. 1: Dotazník kvantitativního výzkumu	91
11.2	Příloha č. 2: CD – ROM – Text diplomové práce	91

1 Úvod

Rozdílné postavení žen ve společnosti, především v zaměstnání a v rodině, je stále aktuálním a velmi diskutovaným tématem v celé Evropské unii. Rovnost mezi muži a ženami je u nás právně zakotvena od vzniku Československa, tedy již téměř sto let. Tato dlouholetá tradice rovného zacházení s muži a ženami ve spojitosti s naší čtyřicet let trvající komunistickou minulostí jsou nejspíš hlavními důvody, proč se u nás hnutí za rovnoprávné postavení žen a mužů nerozvinulo tak, jako ve vyspělých západních zemích. V České republice se problematika rovnosti žen a mužů aktivně prosazuje v praktické politice a vědeckém zájmu především v posledních sedmi letech a to v souvislosti s povinnostmi plynoucími z našeho členství v EU. Odstraňování diskriminace a dosažení rovných příležitostí pro všechny je jedním z klíčových cílů Evropského společenství. Evropská unie požaduje po členských státech plnou implementaci a vymáhání legislativy o nediskriminaci a rovném zacházení. V rámci komplexního prosazování rovnosti mezi pohlavími vydává Evropská komise tzv. Strategie pro dosažení rovnosti žen a mužů, které se zaměřují na snižování nerovností mezi pohlavími v několika klíčových oblastech. Přestože na evropské úrovni toho bylo pro odstraňování diskriminace a dosažení genderové rovnosti uděláno již mnoho, stále to nestačí a je třeba se této problematice nadále věnovat a prosazovat politiku rovných příležitostí.

Problematika tzv. ženské otázky je obsahově nesmírně bohaté téma, které lze uchopit mnoha způsoby. Tato práce je zaměřena na analýzu situace žen na pracovním trhu, jejímž cílem je popsat příčiny nerovného postavení žen na trhu práce a definovat hlavní oblasti, v nichž jsou ženy znevýhodněny. Řazení kapitol vychází ze vzájemné návaznosti. Základní strukturu práce tvoří popis vývoje společenského postavení žen a s tím související charakteristika genderu, na jehož základě je následně rozebrán vzdělávací systém, který ovlivňuje situaci v pracovní sféře. Konečná analýza současné situace žen na trhu práce popisuje diskriminující faktory, kterým ženy na trhu práce čelí.

V praktické části práce jsou vyhodnoceny výsledky kvantitativního průzkumu, jehož cílem bylo identifikovat postoje české populace k postavení žen na trhu práce.

2 Postavení ženy v evropské společnosti od antiky po současnost

Pro přiblížení a osvětlení celé současné problematiky postavení žen na trhu práce je třeba začít u popisu toho, jak probíhal vývoj společenského postavení žen a chápání jejich role v historii.

Ženám bylo v dějinách prisouzeno druhořadé místo již v nejstarších společnostech a jelikož v historii existovala řada zákonů upevňujících mužskou nadřazenost ve společnosti, je zřejmé, že jim tato nadvláda nebyla dána přirozeně. Před patriarchálním uspořádáním společnosti totiž existovaly poměry tzv. mateřského práva, kdy žena matka měla výsadnější postavení zejména ve vztahu k dítěti. Ovšem tato doba netrvala dlouho a došlo k přechodu od mateřského práva k otcovskému a tím i k podmanění ženy¹.

Základem lidské společnosti je dělba práce, ovšem dělba práce mezi mužem a ženou se stala důležitým činitelem v lidských dějinách. Protože se kultura utvářela v touze po moci, získala tato dělba práce jistý ráz, který muži zajistil převahu nad ženou. S dělbou práce logicky došlo k dělbě výsledků. Lov a chov zvířete vyžadoval jistou specializaci a výrobu nástrojů, to se stalo úkolem mužů, zatímco ženy rodily a vychovávaly děti. V době bronzové, se vznikem zemědělství a rozpadem rodového zřízení, kdy se začala utvářet monogamní rodina, se upevnilo patriarchální zřízení. Jelikož na produkci a výrobě měl podíl především muž, začali se muži stávat majiteli vlastnictví a těmi, kdo rozhodují. Tato dělba práce zajistila mužům nadprávi a umožnila jim, vymezit ženám životní formy, které se řídily mužským hlediskem. A toto výsadní postavení muže pak přetrvávalo až do 20. století².

Přestože se můžeme domnívat, že nerovnoprávné postavení ženy se začalo díky změnám v organizaci společnosti a rozvoji zemědělství a hospodářství utvářet již zhruba před 4000 lety v době bronzové, určila jsem si jako pomyslný počáteční mezník dějin žen v evropské společnosti starověkou antiku. Antikou v tomto smyslu

¹ BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 24.

² BUREŠOVÁ, cit. 1, s. 21-24.

myslím Řecko-římskou společnost, která je kolébkou evropské civilizace. Právě v Řecku a Římě začínají geny tzv. evropanství³.

2.1 Ženy ve starověkém Řecku a Římě

Řecko-římská společnost již byla plně patriarchální. Řecké filozofie zastávaly většinou nepřátelské postoje vůči ženám. Starověké ženy byly brány především jako nástroj k plození dětí⁴. Řecká žena byla souložnicí, úlohou manželky pak bylo rození legitimních potomků a péče o domácnost. Ženy v aténské polis neměly žádná politická práva ani právní způsobilost. Postavení žen ve starověkém Římě bylo sice ve svých hlavních rysech stejné jako v Aténách, žena byla nesvéprávná, otec rodiny měl trestní pravomoc nad všemi členy rodiny i čeledí. Z moci svého otce se žena dostávala do moci manžela. Ovšem římské ženy měly větší společenskou volnost, mohly se volně pohybovat po městě, účastnit se slavností a her v divadle⁵.

2.2 Postavení žen ve středověku a raném novověku

Patriarchální řád společnosti provázal celý řecko římský starověk a svůj vliv uplatnil i v rodícím se judaismu a následně křesťanství, jehož rozmach zajistil nadřazenou působnost muže až do moderní doby. Židovská tradice vycházející z mužské nadřazenosti si klade za cíl patriarchální stabilizaci rodiny. Ovšem judaismus vnesl do vztahu muže a ženy dosud neslýchané prvky lásky⁶. Systém židovských nařízení formulovaných v Talmudu, upevňuje roli ženy jako matky, pečovatelky a hospodyně⁷.

³ BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 25.

⁴ MELKESOVÁ, M., „... skrze něj Pán Bůh svět, církev i nebe množí...“ Raněnovověké venkovské šestinedělky, porodní báby a kmotry, s. 264.

⁵ BUREŠOVÁ, cit. 3, s. 26.

⁶ BUREŠOVÁ, cit. 3, s. 27.

⁷ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., *Ženy, muži a společnost*, s. 429-430.

Ve stejném duchu je vedeno i křesťanství, které navazuje svým učením na judaismus⁸.

Představitelé církve přičítali Evě vinu na hříšném pádu lidstva a žena tak byla ztotožněna se sexualitou a hříchem⁹.

Církevní otcové se pro vysvětlení ženské podřízenosti často odvolávali na učení svatého Pavla, který ve svém Listu Efezským uvádí¹⁰: „V poddanosti Kristu se podřizujte jedni druhým: ženy svým mužům jako Pánu, protože muž je hlavou ženy, jako Kristus je hlavou církve, těla, které spasil. Ale jako církev je podřízena Kristu, tak ženy mají být ve všem podřízeny svým mužům.“ (Ef 5, 21-24)¹¹. Dále pak v prvním listu Korintským, kde mluví apoštol Pavel o pořádku při bohoslužbách, zmiňuje také: „Vždyť muž není z ženy, nýbrž žena z muže. Muž přece nebyl stvořen pro ženu, ale žena pro muže.“ (1K 11, 8-9)

„..., ženy nechť ve shromáždění mlčí. Nedovoluje se jim, aby mluvily; mají se podřizovat, jak to říká i Zákon. Chtějí-li se o něčem poučit, ať se doma zeptají svých mužů; ženě se nesluší mluvit ve shromáždění.“ (1K 14, 34-35)¹².

Bible uznává nepostradatelnost žen, obě pohlaví jsou totiž obrazem božím, ale žena pouze pod mocí muže. Biblické výklady sloužily k vysvětlení a opodstatnění postavení žen ve společnosti po celý středověk i v raném novověku¹³.

2.3 Osvícenská teorie oddělených sfér

Osmnácté století, období osvícenství, tvoří přechod mezi starým a novým systémem, je to doba zrodu moderní společnosti. Společnost upouští od tradovaných pověr a touží po poznání, k němuž vede cesta logiky, rozumu a vědy. Touha po nových poznatcích zasáhla i vědu o člověku a osvícenští myslitelé se zabývali mimo

⁸ BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 27.

⁹ BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 12.

¹⁰ BUREŠOVÁ, cit. 8, s. 27.

¹¹ *Biblenetcz*

¹² *Biblenetcz*

¹³ BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 13.

jiné vztahem mezi pohlavími. Sice se objevily hlasy popírající rozdíly mezi ženami a volající po ženské emancipaci, ale tyto hlasy byly přehlíženy¹⁴.

Důvodem tohoto neúspěchu bylo, že ženám byl zamezován přístup ke vzdělání, vědění, do knihoven a v neposlední řadě také to, že mužští vzdělanci ovládající intelektuální tradice tehdejší Evropy většinou nepodporovali a odmítali tyto ženské snahy a touhy po změně a vědění¹⁵. Nerovnost mezi pohlavími tak nebyla překonána, ale pouze přepracována. Osvícenské teorie se opíraly o tělo ženy. Využily reproduktivní biologii, aby podpořily přirozenost ženské role. Tělesné rozdíly mezi pohlavími tak sloužily k objasnění společenských rozdílů. A to dalo vzniknout polarizující teorii tzv. oddělených sfér, která určovala ženskou a mužskou roli ve společnosti. Rozdílné role jednotlivých pohlaví byly výsledkem jejich rozdílných tělesných funkcí. Věřilo se, že ženská mysl je od přírody spojena s reprodukční schopností a je tak přirozeně předurčena pro soukromou, domácí sféru, zatímco muž naopak pro veřejnou, občanskou a politickou sféru¹⁶.

Tuto interpretaci ženské role vycházející z pohlavní funkce ženy šířili a podporovali církevní představitelé, filozofové, vědci, pedagogové, politici i spisovatelé. Jedním z významných osvícenských myslitelů, který ve svém díle propagoval ideologii oddělených sfér, byl i Jean-Jacques Rousseau. Ve svých dvou slavných románech Julie neboli nová Heloisa (1761) a Emil (1762) popularizuje ideologii domácího krbu vycházející z ideologie oddělených sfér, která konstruovala přiměřené ženské a mužské role¹⁷. Teorie oddělených sfér byla nejvíce spojována s 19. stoletím, kde se střetla s industrializací, jež zcela změnila fungování rodinného života a odstartovala emancipační úsilí žen. Ovšem rodové odlišení soukromé a veřejné sféry nebylo ničím novým a bylo zavedeno již nejméně dvě století před nástupem průmyslové revoluce. Muži se věnovali práci a obchodu a ženy se orientovaly díky své reprodukční roli na domov, jejich povinnosti byly zaměřeny na domácnost a její nejbližší okolí¹⁸.

¹⁴ ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 23-24.

¹⁵ BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 334.

¹⁶ ABRAMSOVÁ, cit. 14, s. 24 -28.

¹⁷ ABRAMSOVÁ, cit. 14, s. 34-35.

¹⁸ ABRAMSOVÁ, cit. 14, s. 47-49.

2.4 Průmyslová revoluce, hybatelka dějin ženské práce

Před nástupem průmyslové revoluce nebyla pro ženy mezi domovem a prací tak výrazná hranice. Práce v domácnosti i v hospodářství byla rovněž oceňována. Industrializace však tuto situaci změnila, domácnost se začala oddělovat od práce. Domácí výroba začala ustupovat a muži odcházeli pracovat mimo domov a stali se z nich živitelé rodiny, což ještě více upevnilo roli muže jako hlavy rodiny. Práce v domácnosti, která nezajišťovala finanční zaopatření se tak stávala neproduktivní a domov se stal místem odpočinku¹⁹.

Ženy v průběhu lidských dějin pracovaly samozřejmě vždycky, odjakživa obstarávaly domácnost. Práce v rodinném hospodářství byla rozdělena dle pohlaví. Zatímco ženy vykonávaly práce poblíž stavení jako práce v chlévě, na zahradě, v kuchyni, zpracovávání mléka, sezónní práce na poli, nošení dříví, vody apod. Muži zajišťovali například lov, rybaření, kácení stromů a orbu pole. Dělbá práce měla své praktické důvody, ženy zajišťovaly možná širší škálu úkolů než muži a pravděpodobně častěji dovedly nahradit práci muže než naopak²⁰.

Ženy z nižších vrstev musely většinou pracovat námezdně jako děvečky, služky a nádenice. Přesto je však většinou výdělečná činnost žen spojována až s nástupem průmyslového kapitalismu v 19. století, kdy se žena začíná uplatňovat i v práci mimo domov a vstupuje tak do světa placené práce, která je ovšem silně podhodnocená²¹.

Průmyslová revoluce na přelomu 18. a 19. století vytvořila pracovní místa v manufakturách a později pak v továrnách, což vedlo k masivnímu stěhování lidí z venkova za prací do měst. Končí tak éra venkovské velkostatkářské rodiny, kde společně pracovalo několik generací. Uplatňuje se postupně užší forma rodiny tvořená ženou, mužem a dětmi²². Ženská práce se stala nutností z ekonomického hlediska. Dělnické rodiny nemohly vyjít pouze z jednoho příjmu, a tak se i nízké

¹⁹ ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 128-129.

²⁰ ABRAMSOVÁ, cit. 19, s. 174, 182.

²¹ MATĚJČEK, J., *Nedorozumění historiografů/ek? Fasety patriarchy a emancipace žen*, s. 215.

²² BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 30.

výdělnice žen staly pro rodiny nezbytností. Proto je 19. století také nazýváno stoletím dělnice²³.

V předchozí feudálně zemědělské společnosti žena uměla snoubit práci na poli a v chlévě s péčí o domácnost a o děti, ovšem po přechodu do měst již nemohlo být v silách jedné bytosti skloubit práci matky, hospodyně a například dělnice v továrně dohromady. Toto silné pracovní vytížení vedlo v 19. století k nárůstu úmrtí žen v produktivním věku²⁴.

Ženy v devatenáctém století vykonávaly různá povolání např. hostinské, kožešnice, herečky, chovatelky ovcí a skotu, mlynářky, kovářky atd. Ovšem většina žen působila v textilní výrobě, kde šily, praly a žehlily prádlo, nebo jako služebné v domácnosti. Nesmíme však zapomínat, že rozmach industrializace se týkal v první řadě západní Evropy. Ve velké části východní a jižní Evropy se po celé 19. století ženy stále významně uplatňovaly v zemědělství. Také ve Francii zůstávalo silné zastoupení pracujících žen v zemědělství. Na sklonku 19. století to bylo ještě 40% žen. Ovšem technický pokrok postupně vytlačoval ženy z některých zemědělských prací. Zavedení těžkých zemědělských strojů vedlo k tomu, že se ženy nadále uplatnily jen při sezónních pracích. Například ve vytrhávání plevelu a sušení sena.

Ve Velké Británii, odkud se industrializace šířila, bylo koncem 19. století soustředěno 80% všech dělnic do textilního a oděvního průmyslu či ve službě v domácnostech. V Evropě, budující průmysl, se tak formovaly dva typy pracujících žen: ve městech a na vesnicích služebná v domácnosti a ve zprůmyslněných městech tovární dělnice. Práce služebné splňovala dobové představy o druhu ženské práce vymezované do domácí sféry. Služebná byla oslokována křestním jménem a pracovala téměř neomezeně za nízkou mzdou, což jí bránilo v pocitu ekonomické nezávislosti. Naproti tomu tovární dělnice ztělesňovala svobodnou, nezávislou ženu pracující mimo domov. Na placenou práci žen v továrnách se proto pohlíželo velmi kriticky, objevoval se strach, že placená práce žen naruší strukturu společnosti. Ovšem bez práce tisíců žen, by průmyslová revoluce neproběhla tak, jak proběhla²⁵.

²³ BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 134, 139.

²⁴ BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 31.

²⁵ ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 175-180, 183.

Základem průmyslové revoluce byla práce žen a dětí jako nejlevnější pracovní síly. V Anglii tvořily ženy a děti v textilním průmyslu 75% všech pracovních sil. Důvodem pro nízké mzdy žen bez ohledu na náročnost prováděné práce byla jejich společenská méněcennost, žena byla pro své pohlaví (pracovní neschopnost v době porodů a menší fyzická síla) brána jako nedokonalý dělník²⁶.

Zaměstnanost žen měla často charakteristické rysy určované věkem a manželským stavem. Vdovy a neprovdané ženy působily jako placené pracovní síly mnohem častěji než vdané ženy²⁷. Ženy v západní Evropě se po staletí vdávaly až ve věku nad pětadvacet let a mnohé zůstávaly svobodné, protože sňatek mohl být uzavřen teprve tehdy, když věno umožnilo zajistit solidní domácnost. Manželství tak čítalo ženě naději na snesitelnější budoucnost²⁸.

2.5 Dělna práce v průmyslu

Také práce v průmyslu se dělila dle pohlaví. Ženy pracovaly v oborech, které dříve prováděly ručně, tedy veškerá textilní výroba, praní prádla, potravinářství²⁹. Průmyslové stroje byly rozdělovány na mužské a ženské. Muži pracovali s velkými, složitějšími a silnějšími stroji a ženy obsluhovaly stroje, které se považovaly za přiměřené jejich schopnostem. Existovalo jakési obecné povědomí o rozdílných přirozených schopnostech mezi muži a ženami. Ženské přirozené dovednosti měly tvořit zručnost, jemnost, pečlivost, pilnost a lepší snášenlivost jednotvárné práce. Muži vykonávali práci, na kterou se museli připravovat, své dovednosti nabývali výcvikem a zaškolením. Ženám tak byla přisouzena pouze nekvalifikovaná práce. Paradoxně zde působí fakt, že v Anglii, Francii, Belgii i Německu pracovaly ženy v dolech, což pak bylo od druhé poloviny 19. století legislativně zakázáno a hornictví se stalo jen mužskou záležitostí³⁰.

²⁶ BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 134-135.

²⁷ ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 178.

²⁸ BOCKOVÁ, cit. 26, s. 138.

²⁹ BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 35.

³⁰ ABRAMSOVÁ, cit. 27, s. 192-193, 190.

Za podřízené postavení žen v rámci průmyslové hierarchie se zasadila také ideologie domácího krbu, kterou prosazovali muži, zaměstnavatelé i stát. Muži a odbory tak činili v rámci hájení své pozice na pracovním trhu. Muži totiž zpočátku spatřovali v ženách svou konkurenci a hrozbu pro vlastní zaměstnanost. Zaměstnavatelé si zase chtěli udržet výhodné najímání domácích dělnic a stát podporoval ideologii oddělených sfér tzv. ochranářskou legislativou, která ještě více vymezila rozdíly mezi mužskou a ženskou prací. Ženám omezila pracovní dobu na maximální délku dvanácti hodin denně, zakázala práci v noci, zavedla bezpečnostní a zdravotní opatření a zvýšila minimální věk dělníků na třináct let. Tato omezení znemožnila ženám přístup do mnoha odvětví, zejména tam, kde se pracovalo s chemikáliemi. Ochrannářská legislativa opět zvýšila nároky na práci žen v domácnosti, které tak na ni měly mít více času, a podpořila rozdělování zaměstnání dle pohlaví. Ženám byl přidělen status osoby vyžadující zvláštní zacházení. Tato pracovní legislativa se jeví jako pozitivní, měla ulevit ženám v jejich pracovním nasazení, ale jejím vedlejším účinkem však bylo, že ženy si musely hledat práci v neusměrněných sektorech, kde vesměs pracovaly za mnohem menší mzdu a delší dobu, aby si vydělaly. Propagovaný ideál hodnoty ženské role v domácnosti tak zůstal zcela lichý³¹.

2.6 Domácí dělnice

V továrnách pracovaly především svobodné ženy, vdané ženy byly často nuceny pomáhat domácímu rozpočtu z domova a provozovaly domácí živnost. Vyráběly konzumní a luxusní zboží pro střední vrstvy. Domácí výroba zahrnovala například pečení cukroví, moučníků, výrobu umělých květín, deštníků, čepic, rukavic, klobouků, korzetů, bot, pleteného zboží a oblečení na míru. Tyto luxusní výrobky ženy zhotovovaly ve svých domovech a dostávaly za ně velmi špatně zapláceno, zboží se pak prodávalo v obchodních domech. Přestože došlo k mechanické výrobě oděvů, zůstala ještě dlouho tato namáhavá ruční práce domácí živností. Domácí výroba zajišťovala udržení ideologie oddělených sfér. Tento

³¹ ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 194-196.

domácí průmysl byl pro zaměstnavatele výhodný. Domácí dělnice byly levné, placené od kusu, pracovní nástroje si musely shánět samy a v případě snížení poptávky byly bez okolků propuštěny. Zaměstnavatelé tyto ženy využívali tak, jak se jim to hodilo. Domácí dělnice musely často pracovat až do noci, aby stihly splnit požadovanou zakázku, která přinesla aspoň malý zisk. Mnohé ženy byly nuceny zapojit do této činnosti i své děti. Děti se tak musely, mnohdy i do pozdních nočních hodin, podílet na domácí výrobě³².

Finanční zajištění rodiny bylo podle představ státu a zaměstnavatelů pouze záležitostí muže a práce domácích dělnic byla brána jako přivýdělek žen, kapesné. Jenže v raně průmyslovém období bylo jen málo rodin, kde muž vydělal dostatek peněz na živobytí, žena se tak musela zapojit do ekonomického zajištění rodiny³³.

Zdá se tak, že nízké mzdy mužů ovlivnily vzrůstající zaměstnanost žen více, než-li vidina vlastního výdělku pro ženy³⁴.

Ještě na konci 19. století bylo pro rodiny nižších a středních vrstev standardem rodinného příjmu spojení mužova výdělku s příjmem z ženské domácí práce. V domácí práci, ač také velmi tvrdé, spatřovaly ženy osvobození od denní a noční práce v průmyslu či v donucovacích pracovnách, kde musely anglické ženy a děti dle chudinského zákona vykonávat podřadné práce³⁵.

Ve Francii a Německu vycházelo koncem 19. století mnoho kritických studií a průzkumů zabývajících se domácí prací. Domácký průmysl představoval přechod od staré doby k nové³⁶.

2.7 První vlna feminismu

Ženská otázka se stala aktuální už koncem 18. století. Kdy osvícenští spisovatelé jako například již zmíněný J.J. Rousseau ve svých dílech ospravedlňovali podřízenost žen na základě jejich „přirozené“ role v domácnosti. Také francouzská

³² ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 185-188.

³³ ABRAMSOVÁ, cit. 32, s. 189.

³⁴ BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 139.

³⁵ BOCKOVÁ, cit. 34, s. 142.

³⁶ BOCKOVÁ, cit. 34, s. 136.

revoluce vyvolala debaty a kritiky na téma společenských podmínek žen. Rozličnost názorů ve společnosti propagovaných církví, socialisty, liberály a revolucionáři dala vzniknout diskusi na téma práv jednotlivce, začaly se tak objevovat i feministické myšlenky. A díky tomu, že osvícenství přineslo ideologii oddělených sfér, připravilo živnou půdu pro vznik ideologie feminismu. Emancipace (později označena jako feminismus) byla aktivním protestem proti diskriminaci žen ve všech společenských sférách: v manželství, ve vzdělání, v zaměstnání i v politice³⁷.

19. století je charakteristické tzv. první vlnou feminismu. Slovo feminismus se však začalo používat až od 90. let 19. století. Toto pojmenování pochází od Francouzsky Huberte Auclertové, která slovem *féministe* označovala ty, kdo se zabývali ženskou otázkou a obhajovali emancipaci žen. Od padesátých a šedesátých let 19. století se začaly ženy významně sdružovat a vytvářet emancipační hnutí, aby si vydobýly lepší společenské podmínky. V roce 1900 již existovala ženská hnutí téměř ve všech evropských státech. Počátek 20. století byl také počátkem osvobození žen. V první čtvrtině 20. století získaly ženy ve většině evropských zemí volební práva a došlo i k výrazným změnám ve vnímání žen nejen muži, ale i ženami samotnými³⁸.

Emancipační myšlenka vzešla z prostředí středních vrstev. Zatímco ženy nižších sociálních vrstev musely pracovat vždy, svobodné či provdané, měšťanské ženy, dcery řemeslníků, obchodníků a úředníků měly dvě možné cesty. Buďto sňatek, který by přinesl ekonomické zajištění, a nebo zůstat v rodině a ručními pracemi pomáhat vylepšovat rodinný standard. Ovšem s nástupem levných výrobků z tovární výroby zanikala potřeba jemné ženské ruční práce a narůstala potřeba peněz k udržení životní situace. Neprovdané dcery si tak musely začít hledat obživu, aby nebyly pro rodinu zátěží. Ovšem práce tovární dělnice či služky byla v jejich společenském postavení nemyslitelná a jedinou možností byla práce v měšťanských povoláních, pro kterou jim však chybělo potřebné vzdělání, neboť jako ženy neměly k vyššímu vzdělání přístup. Nová ekonomická situace ve městech si vyžadovala, aby ženy pracovaly, ale napřed se pro tu práci musely vzdělat, což vedlo k prvnímu

³⁷ ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 259.

³⁸ ABRAMSOVÁ, cit. 37, s. 259-261.

emancipačnímu úsilí žen³⁹. Prvním cílem vznikajícího ženského emancipačního hnutí v 19. století bylo zajištění přístupu žen k vyššímu vzdělání a tím k náročnějšímu, kvalifikovanějšímu zaměstnání. Poté, co ženská hnutí dosáhla přístupu ke vzdělání, začala usilovat o přístup k aktivnímu společenskému životu a získání politických práv⁴⁰. Ovšem ženy musely o tento úspěch více než půl století usilovat, jelikož hlasy odpůrců rovného volebního práva žen byly silné. Hlavním argumentem byly fyzické a psychické rozdíly mezi pohlavími, které tak přirozeně určovaly pozice mužů a žen ve společnosti. Panovala tvrzení, že posláním mužů jako kulturních bytostí je utvářet společnost, zatímco ženy mají díky reproduktivním schopnostem blíže k přírodě, která v dobových představách stála na nižším stupni než kultura. Z toho se vyvozovalo, že ženy mají nižší inteligenci, postrádají tvůrčí myšlení a smysl pro vyšší cíle. Stát pak argumentoval tvrzením, že ženy neplní povinnosti vůči státu, když neabsolvuji brannou povinnost a neplatí daně. Nemají tak nárok podílet se na rozhodování o veřejných záležitostech. I tento argument však nemohl být věrohodně podložen, jelikož mnoho žen v monarchii provádělo výdělečnou činnost z níž musely odvádět daně⁴¹. Upírání politických práv ženám vedlo na počátku 20. století ke vzniku emancipačních hnutí, která usilovala o volební právo žen. Tato hnutí byla typická především pro anglosaské země a jejich příslušnice byly označovány jako sufražetky. Používaly extrémnější formy boje jako například hladovky, zapalování poštovních schránek a podobně, ovšem vytyčených cílů se jim do první světové války dosáhnout nepodařilo. S vypuknutím války svou činnost zastavily, aby mohly podpořit svou zemi ve válce. Po první světové válce došlo ve většině evropských států k uzákonění politických práv žen, což se stalo vrcholem ženského emancipačního hnutí první poloviny 20. století⁴².

První vlna feminismu a feminismus vůbec nebyl nikdy jednotný, feministické hnutí působilo v mnoha oblastech a v každé zemi existovalo vedle sebe

³⁹ BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 31-32.

⁴⁰ BUREŠOVÁ, cit. 39, s. 36.

⁴¹ MUSILOVÁ, D., *Politická: poslání nebo profese*, s. 389-390.

⁴² BUREŠOVÁ, cit. 39, s. 36-37.

několik feministických organizací zasazujících se o různé cíle, které se vzájemně někdy vzdalovaly a někdy sbíhaly⁴³.

2.8 Počátek emancipačního úsilí v českých zemích

První projevy emancipačního úsilí v české společnosti spadají také do poloviny 19. století a můžeme je spojit s výraznou osobností Magdaleny Dobromily Rettigové, která byla u nás svými prvními ženskými spisovatelskými a vzdělávacími aktivitami předzvěstí ženského hnutí. Vyдалa řadu příběhů a románů pro ženy, jejím nejvýraznějším dílem však zůstává její kuchařská kniha. Mimoto založila také výpůjční knihovnu pro ženy a vyučovala vaření a šití. Pokračování ve vzdělávacím úsilí činila i naše první významná spisovatelka, Božena Němcová. Své feministické cítění projevowała ve svých názorech. Prosazovala vzdělávání žen, toužila zušlechtit ženy a odmítala povrchnost, zastávala názor, že ženy nejsou na světě jen pro parádu.

Emancipační úsilí v českých zemích ale nenáleží pouze ženám. Významnou osobou se v tomto smyslu stal Vojta Náprstek, který se koncem padesátých let vrátil ze Severní Ameriky, kde načerpal inspiraci. Náprstek prosazoval nejen vzdělávání žen, ale i volební právo a zaměstnávání žen ve státních službách. Založil Americký klub dam, kde se o těchto tématech diskutovalo a odtud se šířily myšlenky ženské rovnocennosti. Na Náprstkův podnět začala od šedesátých let 19. století vznikat řada ženských emancipačních spolků. Začala vystupovat také řada spisovatelek, jednou z nejvýraznějších byla Eliška Krásnohorská, která s velkým úsilím a překonáním mnoha překážek založila v Praze v roce 1890 „Minervu“, první dívčí gymnázium ve střední Evropě. Absolventky Minervy byly prvními zájemkyněmi o vysokoškolské vzdělání. První žena byla v Praze přijata na filozofickou fakultu v roce 1897 a na lékařskou fakultu v roce 1900. Ovšem studium dalších oborů bylo ženám umožněno až po první světové válce⁴⁴.

⁴³ ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 265.

⁴⁴ BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 53-56.

2.9 Změny na pracovním trhu v průběhu 19. a počátku 20. století

Průmyslová revoluce nastartovala změny na pracovním trhu a změnila ženskou pracovní zkušenost, ženy se stávaly ekonomicky produktivní. V průběhu 19. století se povaha ženské práce v Evropě proměňovala. Na počátku století vykonávaly ženy pouze nespecializovanou práci. Postupně došlo ke specifikaci a vymezení pracovních sektorů vhodných pro ženy. Spektrum povolání pro ženy se rozšířilo, ale práce byla stále vymezována dle pohlaví a ženská práce byla podle toho také odměňována⁴⁵.

Na přelomu 19. a 20. století se ženám otevřela nová pracovní místa a to zejména v oblasti služeb. Většina pozic v sektoru služeb byla od počátku obsazována ženami, takže došlo k feminizaci a to zejména pozic úředníků a úřednic v účtárnách, ve státní správě, na poštách, u telegrafu, na telefonních ústřednách a prodavaček v obchodních domech. Požadavkem na prodavačky bylo mládí a dobrý vzhled, protože prodávající se stala součástí prezentace zboží, které prodávala a její přitažlivý vzhled měl ovlivnit a stimulovat tužby a očekávání zákazníka. Práce prodavačky se stala výhodnější alternativou před službou v domácnosti či prací v továrně. Práci v obchodě ženy považovaly za kvalifikovanější a byla lépe placena než služba v domácnosti. Vyžadovala individuální přístup k zákazníkovi a odborné znalosti o prodávaném zboží. Ženy ze středních vrstev se začaly uplatňovat ve školství a ošetrovatelství. V Británii 1911 vykonávaly práci ošetrovatelek a porodních asistentek téměř výhradně jen ženy a v učitelském stavu primárních škol tvořily téměř tři čtvrtiny. Rozšíření pracovních příležitostí nijak neotřásl s tradiční hierarchií sociálních pohlaví na pracovním trhu. Muži obsadili pozice manažerů a dozorců v průmyslové výrobě, zatímco ženy středních vrstev se tak mohly uplatnit ve vedení účetnictví, jako písařky a telefonní operátorky, tyto práce byly spatřovány jako stvořené pro ženy. Politika pracovního trhu byla nadále založena na tradičním pojetí muže jako živitele rodiny a ženy jako matky. Většinu žen pracujících ve službách tvořily mladé ženy často mladší pětadvaceti let. Očekávalo se, že mužským úředníkům se bude plat rok od roku zvyšovat, zatímco u žen se zvyšování platu

⁴⁵ ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 207.

vyřeší tím, že odejdou, aby se provdaly a založily rodinu. Muži jakožto živitelé rodin tak dostávali výhody v podobě pojištění a podpor. Ženám nebyl přiznán úplný status státního úředníka, takže se jich tyto výhody netýkaly⁴⁶.

Přestože se škála pracovních příležitostí na sklonku 19. století pro ženy značně rozšířila, zůstávaly ženy soustředěny ve špatně placených sektorech s nízkou společenskou prestiží. K rozšíření profesionální práce došlo teprve až po válce⁴⁷.

2.10 Vstup žen do mužského světa v letech 1914 – 1918

Pro dějiny žen znamenala první světová válka významný mezník v ženské podřízenosti, který započal cestu žen 20. století za rovnoprávnou svobodou. První světová válka totiž nebyla pouze válkou na bojišti, ale také válkou v civilním sektoru státu. Válka plně zasáhla i civilisty bojujících států. Byla to válka nového typu mimo jiné i v tom, že se jí tentokrát účastnily i ženy jako nikdy dříve předtím. Jako matky, milenky, pozůstalé, oběti násilí i pracovní síla nahrazující muže bojující na frontách. Tato válka zasáhla společnost v období feministického aktivismu a završila tak několik desetiletí trvající emancipační úsilí o změny vnímání žen ve společnosti. Zatímco válečná fronta byla doménou mužů, civilní sektor se stal zase ženskou záležitostí, ženy se zde mobilizovaly jako nikdy předtím. Měly představovat emoční podporu pro vojáky a rodit děti, což bylo politicky prezentováno jako jejich vlastenecká povinnost a mateřství se tak stalo jakýmsi válečným řemeslem⁴⁸.

Zároveň musely zastoupit muže ve všech pracovních odvětvích. V roce 1914 byla míra zaměstnanosti žen velmi nízká. Spotřební průmysl a odvětví, která byla z hlediska válečné výroby spatřována jako nedůležitá upadala a ženy tak byly masivně propouštěny. Ovšem v průběhu války, kdy nastal nedostatek pracovních sil, byla pracovní místa po mužích zaplněna ženami. Ženy tak vstoupily do mužského světa a vykonávaly práce jako průvodčí, svářečky, dělnice ve zbrojním průmyslu, řidičky nákladních aut, v zemědělství nahradily ženy mužskou práci naprosto ve všem. Svým úlohám na místech doposud vyhrazených jen mužům přizpůsobily i

⁴⁶ ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 203-206.

⁴⁷ ABRAMSOVÁ, cit. 46, s. 207-208.

⁴⁸ ABRAMSOVÁ, cit. 46, s. 289-290.

oblečení, sukně vyměnily za montérky⁴⁹. Ženy se však ocitly i na frontě jako ošetřovatelky a zdravotní sestry. Ošetřovatelství bylo chápáno jako ženské povolání a nejvyšší forma ženské služby národu. Neslo s sebou totiž tradiční hodnoty spojované z ženstvím. Zdravotní sestry byly povolány na fronty a zakoušely tak brutalitu války přímo na bojišti⁵⁰. Podle některých historiků válka ukázala, že ženy jsou schopny zastávat „mužskou“ práci. Válka tak znamenala významný posun v druhu ženské práce. A pomohla ženám upevnit vědomí sebe samých, které jde ruku v ruce s touhou po uznání jejich právoplatného místa ve společnosti⁵¹.

2.11 Meziválečné úsilí o naplnění získaných práv

Prvními evropskými státy, kde ženy získaly volební právo byly Norsko a Finsko, kde tohoto cíle ženy dosáhly ještě před první světovou válkou. Ve většině ostatních zemí bylo volební právo žen uzákoněno v letech po první světové válce. Tím byly odstraněny klíčové překážky v cestě za rovnými příležitostmi mezi muži a ženami ve společnosti⁵². České ženy se právního zrovnoprávnění dočkaly v únoru roku 1920, kdy vyšla v platnost Ústava vzniklé Československé republiky. Ovšem tím ženské úsilí neskončilo. Ukázalo se, že vnímání žen ve společnosti setrvává nadále v zažitých kolejích a že uzákoněná teorie nepřejde do praxe tak snadno a automaticky. Meziválečné období tak zahrnovalo další ženské aktivity zasazující se o uplatnění získaných práv v jednotlivých oblastech života. Nejreprezentativnější ženskou organizací sdružující ženské spolky usilující o uplatnění rovnoprávnosti se v ČSR stala Ženská národní rada, která vznikla roku 1923⁵³. Společnost nebyla ještě ochotna a schopna přijmout hned za své ideje rovnoprávné a volné spolupráce žen a mužů na životě. Zavedení nových hodnot bylo třeba nejprve vstřebat. V období mezi první a druhou světovou válkou tak ženské liberální spolky trpělivou a velmi

⁴⁹ ABRAMSOVÁ, L., *Zrození moderní ženy*, s. 302-303

⁵⁰ ABRAMSOVÁ, cit. 49, s. 307.

⁵¹ ABRAMSOVÁ, cit. 49, s. 302, 314.

⁵² BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 37.

⁵³ BUREŠOVÁ, cit. 52, s. 59-60.

kvalifikovanou prací, která v podobě osvěty, petic do parlamentu i do vlády, pomocí tisku, besedami i vlastní společenskou-politickou prací měla přispět k převedení teoretické rovnoprávnosti také do myšlení a jednání lidí⁵⁴.

Nástupem Hitlera k moci byla ženská otázka vystřídána otázkou rasovou, která stejnou měrou zasáhla obě pohlaví, ale v první řadě se týkala židovského národa⁵⁵.

2.12 Revoluční reformy osvobozují ženy v druhé polovině 20. století

Emancipaci žen po druhé světové válce usnadnila a podpořila nově vzniklá Organizace spojených národů. Pokračovalo rozšiřování volebního práva žen a do konce 20. století jej přijala většina světových států⁵⁶. Od padesátých let docházelo k výraznému zlepšení pracovních i platových podmínek. Rozdíly mezi mzdou mužů a žen nadále přetrvávaly, ale postupně se snižovaly. Například v Británii dostávaly dělnice v průmyslové výrobě šedesát dva procent mzdy dělníků ve Francii sedmdesát devět procent a v Německu osmdesát šest procent mzdy mužů. Ale po druhé světové válce práce žen v průmyslu klesala a naopak vzrůstala ve službách. Práce ve veřejných službách byla pro ženy výhodnější a přístupnější než v soukromém sektoru, kde bylo důležitější politické hledisko než efektivita⁵⁷.

Od 60. let se také domácnosti začaly technicky vybavovat přístroji, které ženám usnadňovaly a urychlovaly domácí práce. Zásadní inovací bylo zavedení práce na částečný úvazek, který se stal v západoevropských zemích typickým pro práci matek a manželek, cílem bylo zajistit zaměstnanost žen, ale neohrozit rodinu. K tomu měly přispět také nové formy tzv. flexibilní práce, která zahrnuje například práci z domova, příležitostnou a sezónní práci a neformální

⁵⁴ BUREŠOVÁ, J., *Okolnosti a souvislosti postupu žen k podobě společensky samostatné aktivní lidské bytosti*, s. 381.

⁵⁵ BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 268.

⁵⁶ BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 38.

⁵⁷ BOCKOVÁ, cit. 55, s. 315-316.

práce, jako třeba hlídání dětí a výpomoc v domácnosti. Zkrácený úvazek a flexibilní formy práce vykonávaly téměř výhradně ženy a zaměstnanost žen se tak opět začala vymezovat jako něco odlišného. Práce na plný úvazek je typická pro muže, zatímco práce na zkrácený úvazek je považována za ženskou. Oproti tomu v zemích socialistického bloku byla ideologií prosazována emancipace prostřednictvím práce = plné zaměstnání všech, tedy i žen s dětmi či bez dětí. K tomuto cíli byly státem zaváděny celodenní jesle a školky. Zaměstnanost žen tak například v NDR činila přes 80%, ve Spolkové republice asi 55%⁵⁸.

Další zásadní vývoj zaznamenala občanská práva. Konečně byla uzákoněna rovnost práv v manželství. V Německu, Nizozemí a Belgii se začala občansko právní autonomie postupně prosazovat již od konce padesátých let. Ve Francii, Lucembursku a Španělsku docházelo k reformám rodinného práva až od 70. let. Například ve Francii byla otcovská pravomoc vyměněna za rodičovskou pravomoc v roce 1970, v roce 1975 přestalo být cizoložství trestným činem a byl povolen rozvod manželství a vypuštěn závazek manželky konat domácí práce a v roce 1985 byla Francouzům ustanovena plná rovnost manželů při spravování rodinného majetku⁵⁹.

Třetí inovací druhé poloviny 20. století bylo zavedení evropského sociálního státu. Zavádění státních dávek ve prospěch rodin. Matky získaly placenou mateřskou dovolenou v období před i po porodu, avšak směrnicí EU se stala až v roce 1992. Byly zavedeny přídavky na děti a placené volno na péči o nemocné dítě a od roku 1979 měli rodiče právo na zkrácenou pracovní dobu. Společenským modelem se nyní stala rodina s oběma rodiči. Pracovní trh se měl uzpůsobovat tak, aby vycházel rodinám vstříc a zajistil slučitelnost rodiny a zaměstnání. Péče o děti byla státem uznána jako práce a podpořena různými sociálními výhodami. V USA tato sociální péče neexistuje, což se projevuje tzv. feminizací chudoby vztahující se hlavně na svobodné matky s dětmi, zatímco v Evropě se mluví o státním feminismu.

Všechny výše jmenované reformy 20. století proběhly díky tomu, že ženy vstoupily do politiky. Realizaci reformy umožnilo několik činitelů. Tím prvním je přítomnost žen v parlamentu. Například ve Švédsku tvořily ženy v roce 1999 43%

⁵⁸ BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 316-318.

⁵⁹ BOCKOVÁ, cit. 58, s. 319-320.

všech poslanců, V Německu to bylo 30%⁶⁰. Česká republika má od roku 2010 historicky nejvyšší zastoupení žen v Poslanecké sněmovně a to 22% poslankyň⁶¹.

Vysoký počet žen v parlamentech západních zemí je zapříčiněn konkurenčním bojem politických stran o hlasy voliček.

Dalšími činiteli pak byly angažovanost tradičních ženských organizací a hlasy nových feministek, které se začaly významně prosazovat od 60. let. Cestu ke společenské rovnoprávnosti žen podpořily také ustanovení soudů, Evropského soudního dvora a Evropské unie, která zavedla požadavek rovné mzdy pro muže i ženy. V pozadí nezůstalo ani OSN, které pořádá světové kongresy žen⁶².

Převratné inovace konce 20. století měly však také za následek klesající porodnost v celé Evropě. S blížícím se jednadvacátým stoletím také významně klesala sňatečnost a narůstala rozvodovost, navýšil se počet druhých manželství a počet nemanželských dětí dosáhl historicky nejvyšší úrovně. Došlo k nárůstu osamělých matek, ale i otců a významně vzrostl výskyt nemanželských soužití⁶³.

Vyrovňavající se společenské role přinesly výrazné proměny postojů k manželství, k dětem a především u mladé generace vedly k vyššímu stupni individualizace. Došlo k jakési skepsi vůči sňatkům a nemanželská soužití prosazují zrovnoprávnění svého vztahu ve společnosti bez uzavření sňatku. Muži se jako otcové začali zapojovat do péče o děti a domácnost, ovšem i nadále většinu a namáhavější část domácích prací provádějí ženy.

Ženám se od konce 20. století žije lépe než kdy předtím, ovšem ve srovnání s muži je ještě stále co dohánět a vylepšovat. Vztah mezi pohlavími je ovlivněn historickým a kulturním zázemím, které je hluboce zakořeněno, a proto ho nelze tak snadno a rychle změnit⁶⁴.

⁶⁰ BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 320-325.

⁶¹ *Ženy v politice* [online].

⁶² BOCKOVÁ, cit. 60, s. 325-326.

⁶³ BOCKOVÁ, cit. 60, s. 327.

⁶⁴ BOCKOVÁ, cit. 60, s. 328-329.

2.13 Druhá vlna feminismu

Ve třicátých letech zastavují světová feministická hnutí svou činnost a zapojují se v souvislosti se společenskou situací v období druhé světové války do odporu proti fašismu. U nás například významná osobnost, bojovnice za ženská práva, učitelka Františka Plamínková byla zastřelena za protinacistickou činnost. Od šedesátých let se však feminismus opět probouzí k životu. Feministické hnutí druhé poloviny 20. století řešilo mnohem širší spektrum problémů ženské otázky a myšlenkově se rozčleňovalo. Otevřelo nová témata a přineslo nové přístupy. Například otázku socializace, jazyka a postavení žen v různých oblastech života včetně ženské role v domácnosti⁶⁵.

Feminismus se šířil podle amerických vzorů, od konce 60. let a do konce 70. let se stal masovým hnutím. Díky činnosti nových feministických hnutí byla budována ženská centra, ženské domovy pomáhající týraným ženám a krizová centra poskytující péči znásilněným ženám. Byl vznesen požadavek k legalizaci interrupce a mnoho dalšího. Feminismus druhé poloviny minulého století se lišil od prvních feministických hnutí konce 19. století tím, že u některých organizací nabral radikální a extrémní podoby⁶⁶. Výrazným znakem některých nových feministických hnutí byla jejich militantnost. Tyto radikální spolky kladly extrémní důraz na rozdíly mezi muži a ženami a projevovaly odpor k mužům. Netýkalo se to samozřejmě všech nově vzniklých ženských organizací, dokonce byly v menšině, jen o nich bylo nejvíce slyšet. A díky těmto radikálním organizacím došlo až k jakémusi zvlgarizování pojmu feminismus⁶⁷.

Feminismus je často nesprávně chápán jako směr, který je proti mužům. Ale feminismus se týká také mužů, stanovené genderové role ve společnosti omezují i muže například diskriminací otců po rozvodu⁶⁸.

⁶⁵ SOKAČOVÁ, L., Stručná historie feminismu. *Feminismus.cz* [online].

⁶⁶ BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 303-305.

⁶⁷ BUREŠOVÁ, J., *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*, s. 38.

⁶⁸ SOKAČOVÁ, L., Stručná historie feminismu. *Feminismus.cz* [online].

Z dnešního pohledu se může zdát, že feminismus je již překonaný. Ovšem feminismus nezanikl, jeho vývoj pokračuje a zaměřuje se na zkoumání samotných sexistických základů ve společnosti a odhalování ženské subjektivity⁶⁹.

2.13.1 Osvobodit chtějí i muži

Spojení muži a emancipace může znít v rámci patriarchální společnosti nesmyslně či jako výsměch. Avšak tradiční pojetí genderových rolí škodí v některých ohledech i mužům. Projevem tohoto tvrzení je například jejich nižší průměrná délka života a častější výskyt srdečních chorob.

Druhá polovina 20. století tak není příznačná jen pro nová feministická hnutí. Od sedmdesátých let se začali organizovat i muži. Většinou se jednalo o bílé, vzdělané pracovníky univerzit a vysokých škol, kteří zakládali skupiny na podporu kolektivního vědomí, kde diskutovali o svém chápání maskulinity a reflektovali omezení, která jim ustanovené genderové role a stereotypy přinášejí. Koncem sedmdesátých let se tato mužská hnutí rozdělila do dvou antagonistických proudů: na „mužsky“ a „žensky“ uvědomělé, jak je Harry Brod, odborník v oblasti mužských studií, nazývá. Proud mužsky orientovaného hnutí je silně proti feministický. Tvoří ho především organizace ochránců mužských práv. Zastávají názor, že privilegovanou skupinou ve společnosti nejsou muži, ale naopak ženy. Prohlašují například, že jsou ženami sváděni a následně obviňováni ze znásilnění, že jim jsou po rozvodu upírána jejich otcovská práva, očekává se od nich, že budou ochránci a živiteli, zatímco ženy za sebe nechávají platit. A že vynucování rigidní mužské role je poškozující.

Naopak žensky identifikovaný proud je profeministicky orientován. Souhlasí s tím, že tradičně pojatá maskulinita muže poškozují, zároveň uznávají, že sexismus je nástrojem mužské nadvlády a že je třeba genderové vztahy ve společnosti reformovat. Jejich cílem je získat mužskou část populace pro tuto reformu, která bude na úkor jejich privilegií⁷⁰.

⁶⁹ SOKAČOVÁ, L., Stručná historie feminismu. *Feminismus.cz* [online].

⁷⁰ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., *Ženy, muži a společnost*, s. 50-52.

2.14 Přelom 2. a 3. milénia aneb současná žena v ČR

V současné době je rovnoprávnost žen a mužů považována za samozřejmost a za základní lidské právo ustanovené v Listině práv a svobod. V České republice se v důsledku éry komunismu, který měl rovnoprávnost jako součást ideologie, po roce 1989 nevyskytla potřeba prosazování specifických zájmů žen. Muži v rámci socialismu totiž nedostali prostor upevňovat svou nadřazenost. Zrušení soukromého vlastnictví a vysoká zaměstnanost žen narušily tradiční nadřazené postavení muže a posílily roli ženy ve společnosti i v rodině. Otázka rovnoprávnosti tak v Česku nepatří mezi prioritní politická témata a feministické hnutí zde není tolik rozvinuto jako v mnoha jiných zemích. Ženská otázka u nás není chápána jako politická. Dnešní muži ženám přiznávají plné právo na profesní seberealizaci, uznávají jejich schopnosti zastávat řídicí funkce a chápou, že zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže, ale na druhé straně ženám nechtějí slevit z jejich domácí role manželky (popřípadě partnerky) a matky. Největší rozdíly tak i dnes zůstávají ve vnímání tradičních mužských a ženských rolí v rodině, které zůstávají v naší společnosti silně zakořeněny. Tyto souvislosti ztělesňují aktuální problém nedostatečného řešení dvojí orientace žen. Profesní angažovanost žen se střetává s žádoucím vývojem plodnosti. Ženy obtížně hledají cestu ke sladění mateřství a kariéry, to vede ke snižování počtu dětí a nárůstu bezdětných párů. Mateřství mění vztah žen k zaměstnání, omezuje dobu, kdy se žena může práci věnovat a zároveň klade podmínky na jeho finanční přínos, tedy na ekonomické zajištění. Bezdětné ženy vedle finanční efektivity upřednostňují hlavně využití kvalifikace a seberealizaci v povolání. Zde je vhodné zmínit, že konflikt mezi rodinou a kariérou se projevuje nejsilněji pouze v počáteční fázi mateřství, tedy v péči o malé děti⁷¹.

V dnešní době prolínání kultur však vzbuzuje větší zájem aktuální otázka, jak se budou v rámci evropské integrace utvářet lidská práva, která mají pro ženy v EU jiný význam než pro ženy ze zemí mimo Unii, které sem přicházejí a žijí zde. Sladování vzájemného soužití různých kultur a vztahu lidských a ženských práv je aktuálním problémem v Evropě. Ustavená náboženská svoboda může například

⁷¹ KUCHAROVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L., *Aktuální otázky postavení žen v ČR*, S. 3, 4, 8, 9 a 23

kolidovat se svobodou ženy. V současnosti se již výrazně s tímto problémem potýká Francie a Belgie, kde v tomto ohledu dochází ke střetu s hojně zastoupenou islámskou kulturou. Řešení této otázky bude nejspíš náležet jednadvacátému století⁷².

⁷² BOCKOVÁ, G., *Ženy v evropských dějinách*, s. 339-340.

3 Problematika genderu

Gender má vliv na různé oblasti lidského života a konkrétně v pracovní sféře je vymezení podle pohlaví silně patrné. Znázornění genderového zatížení společnosti, ilustrace vzniku těchto kulturně-společenských rozdílů a proces jejich osvojování proto představuje neopomenutelný aspekt této práce.

3.1 Pojem gender

Doplňujícím výrazem k pojmu gender je slovo pohlaví, které jako biologická danost vymezuje člověka jako ženu či muže a z něhož dále vychází termín gender, který již není biologickým pojmem nýbrž psychologicko-kulturním, je totiž utvářen kulturou.

Gender (maskulinita nebo femininita) definuje kulturní vzorce chování charakteristické pro ženy či pro muže. Udává osobnostní rysy vztahující se k ženě a nebo k muži. Zatímco pohlaví je přirozené a v čase neměnné, gender, jako sociální konstrukt vyjadřující mužské či ženské vlastnosti a modely chování, je proměnlivý v rámci různých období, kultur i sociálních skupin. Je tedy dočasným stavem odkazujícím na aktuální stupeň vývoje společenských vztahů mezi muži a ženami⁷³.

3.2 Zavedení pojmu gender

Termín *gender* je anglickým výrazem pro rod, který byl přejat, protože v češtině pro něj neexistuje doslovný ekvivalent⁷⁴. Gender se začal ve společenských vědách používat od 70. let, tedy s rozmachem feministických hnutí a výzkumu tzv. *women's history* (dějin žen), kdy nastala potřeba pojmově vymežit rozdíl mezi biologickým pohlavím a kulturně podmíněným genderem, tedy sociálně definované maskulinity a femininity⁷⁵.

⁷³ ČERMÁKOVÁ, M., Předmluva k českému vydání, s. 11-12.

⁷⁴ PAVLÍK, P., Ženy a muži v genderové perspektivě: Gender přináší nový pohled, s. 7.

⁷⁵ TINKOVÁ, D., „Gender“ a „mužská studia“ v histografii, s. 24.

3.3 Genderové stereotypy

V lidské společnosti jsou ženám a mužům paušálně přiřazovány stereotypy pohlavních rolí, které ženě a muži přisuzují typické vlastnosti. Zjednodušeně tedy charakterizují, jak vypadá maskulinní muž a femininní žena. Každému pohlaví je přisouzena určitá role, která je spojena s určitým druhem chování⁷⁶. To má vliv na naše očekávání vůči jednotlivým jedincům i na naše jednání a reakce vůči nim v různých životních situacích. Takových typických vlastností přisuzovaných ženám a mužům je bezpočet, například jako typicky ženské charakteristiky jsou vnímána adjektiva jako emocionální, empatická, náladová, nerozhodná, pečlivá, mírná, soucitná, trpělivá, slabá, vyžadující ochranu a podobně, zatímco pro muže bývají charakteristická adjektiva jako agresivní, ctižádostivý, nezávislý, podnikavý, racionální, přímý, sebevědomý, tvrdý, vyrovnaný, soutěživý, silný apod. Tyto genderové stereotypy mohou ovlivňovat volbu povolání či přístup k nějaké funkci. Přestože dnes již dochází k vyrovnání mužských a ženských sil v různých pracovních sférách, dodnes jsou pracovní pozice, kde převládají ženy, jako například sociální sféra a naopak mužskou sférou jsou technická povolání⁷⁷.

I když je toto jednorozměrné vidění muže a ženy jako dvou doplňujících se protipólů dnes již vyvráceno a je nahrazeno jakýmsi dvojrozměrným modelem, který udává, že každý člověk neohledně na své biologické pohlaví může vykazovat jak znaky typicky maskulinní tak femininní, zůstává ten jednorozměrný model, který byl platný a navyklý v lidské společnosti po tisíciletí, stále zakotven v podvědomí společnosti a je jen pomalu a ztěžka opouštěn.

3.4 Teorie genderových rolí

Jak již bylo výše zmíněno, po většinu dějin našeho letopočtu bylo nerovné postavení ženy opřeno o teologickou interpretaci, jež udává, že Bůh stvořil muže a

⁷⁶ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., *Ženy, muži a společnost*, s. 20.

⁷⁷ KARSTEN, H., *Ženy-muži*, s. 23-25.

ženu jako dvě odlišné bytosti s různým posláním a společenským postavením, které vyplývá z jejich reprodukčních schopností⁷⁸.

Moderní dějiny však usilovaly o vědecké opodstatnění světového řádu. Z hlediska sociálních věd se stala ve své analýze genderových rozdílů v naší společnosti nejrozšířenější perspektiva strukturálního funkcionalismu. Ačkoli její pravdivost a přesnost nemůže být vědecky dostatečně podložena, protože na dostupném archeologickém materiálu lze zakládat různé teorie, představoval funkcionalismus výchozí vědeckou teorii vysvětlující genderovou nerovnost ve společnosti⁷⁹.

Strukturální funkcionalisté opírají svou teorii genderu o tělesné rozdíly mezi muži a ženami. Podle funkcionalistů měly vliv na vznik genderových rolí především dvě skutečnosti a to, že muži jsou silnější a že ženy rodí děti. Funkcionalisté tvrdí, že ženám byla jejich genderová role de facto od přírody nadiktována. Jelikož jestliže ženy rodí a kojí, je správné, aby zůstávaly s dětmi doma, s čímž také přirozeně souvisí ujmout se péče o domácnost. Tím je tedy založena a dána ženská orientace na domov. Zatímco muž je tak postaven do role živitele a ochránce. Tato funkcionalistická teorie je rozšířena pod názvem *teorie člověka-lovce*. Staví na domnělé rekonstrukci evolučního procesu lidstva. Která říká, že poté, co sestoupili naši lidoopí předci z korun stromů na zem, museli se adaptovat na život na zemi, rozvinula se u nich vzpřímená chůze po dvou nohách, kterou se uvolnily ruce k ohmatávání, uchopování, trhání, přenášení a používání předmětů. Důsledkem vzpřímené chůze došlo k zúžení pánve a mláďata se tak musela začít rodit v ranějších stádiích vývinu a byla tak po porodu životně zcela závislá na matce. Starost o bezbranná mláďata znemožnila matkám volný pohyb v terénu, a tak se samci stali živiteli a zaopatřovateli. A z tohoto rozlišení genderových rolí se postupně vyvinuli i genderově specifické znaky chování. U žen například silnější empatie, nesamostatnost, pečovatelská povaha a u mužů agresivita, otrlost a odvaha.⁸⁰

Strukturální funkcionalismus tedy zobrazuje společnost jako stabilní, uspořádaný systém složený ze vzájemně provázaných částí, které udržují vyvážený

⁷⁸ PAVLÍK, P., Ženy a muži v genderové perspektivě: Gender přináší nový pohled, s. 7.

⁷⁹ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., *Ženy, muži a společnost*, s. 26.

⁸⁰ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., *Ženy, muži a společnost*, s. 23-26.

stav ve společnosti. Funkcionalisté charakterizují genderové rozdíly jako přirozené jevy, které vychází z biologických daností člověka. Ovšem to by znamenalo, že muži ani ženy nemohou na svém myšlení a chování nic změnit, protože se jedná o jejich vrozenou přirozenost. Dnes je již dokázáno, že myšlení a vlastnosti člověka jsou ovlivňovány prostředím a mohou jím být dokonce i zcela potlačeny⁸¹.

Negativním důsledkem funkcionalistické teorie bylo, že sloužila k ospravedlňování diskriminace na základě pohlaví. Ať již jsou duševní vlastnosti a chování žen a mužů biologicky podmíněny či nikoli, zůstává otázkou, proč by měly biologické rozdíly znamenat nadřazenost jednoho pohlaví nad druhým⁸².

Funkcionalismus představoval vládnoucí teorii genderových rolí až do 60. let 20. století, kdy ho začalo napadat a zpochybňovat nově se utvářející sociologické paradigma a to feministické teorie, které začaly gender vysvětlovat jako kategorii utvářenou společensky, nikoli přirozeně⁸³.

Jako zpochybnění funkcionalní teorie založené na biologických rozdílech mezi muži a ženami, která chápe genderové role jako přirozené, může sloužit fakt, že v různých kulturách se míra genderové dominance, tedy představy o tom, co je typicky ženské a typicky mužské chování, liší a tento fakt funkcionalismus zcela opomíjí a nevysvětluje⁸⁴.

3.5 Genderová socializace

Jak jsem výše zmínila, vztah genderu a pohlaví není přirozený, gender nemá biologický původ, ale je tvořen kulturou⁸⁵. K pohlavně specifickému chování totiž vede komplikovaná a spleťtá cesta založená na sociálních interakcích a zpětných vazbách. Děti si osvojují svou pohlavní identitu především tím, že se s nimi rozdílně zachází a jsou na ně kladeny různé nároky a očekávání dle přisouzeného pohlaví⁸⁶.

⁸¹ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., *Ženy, muži a společnost*, s. 23-25

⁸² RENZETTI, cit. 81, s. 27

⁸³ RENZETTI, cit. 81, s. 28-29.

⁸⁴ PAVLÍK, P., *Ženy a muži v genderové perspektivě: Gender přináší nový pohled*, s. 8.

⁸⁵ OAKLEYOVÁ, A., *Pohlaví, gender a společnost*, s. 141.

⁸⁶ KARSTEN, H., *Ženy - muži*, s. 63.

Proces genderové socializace začíná již od narození dítěte a provází člověka po celý život a to ve všech společenských sférách, jelikož žijeme v genderově strukturované společnosti.

3.5.1 Osvojování genderu od narození

Novorozenci je okamžitě dle pohlaví přiřazen určitý gender. Už v porodnici jsou například odlišováni chlapci modrými a dívky růžovými rozlišujícími páskami se jmény na ručičky a již po narození je dítě svým okolím častováno poznámkami dle příslušného genderu. Například k chlapečkům se mluví jako k silným a velkým chlapům a k děvčátkům jako roztomilým fešandám. Studie prokázaly, že přístup rodičů je již od novorozeneckého období jiný k dívkám a jiný k chlapcům. Chlapci jsou více taktilně stimulováni, déle a častěji chováni než dívky. Oproti tomu dívky jsou více stimulovány hlasem, matky více napodobují jejich zvuky a pohyby, což možná přispívá k objasnění rozvinutějších řečových schopností dívek. Průzkumy také dokládají, že chlapci jsou ve výchově více podněcováni k samostatnosti, zatímco dívky jsou více opatrovány, jejich snahy o nezávislost jsou omezovány⁸⁷.

Při výchově dívek je používáno více emocionálně zabarvených slov, dávají se jim tzv. „hračky pro holky“, které většinou simulují vybavení domácnosti a péči o děti, vedou tedy k péči o druhé, zatímco výchova chlapců je méně verbálně orientovaná a jejich hračky rozvíjejí především technické a logické schopnosti. Chlapci se tak při hraní zaměřují na věci, nikoli na lidi⁸⁸.

Základní představu o genderových rolích získávají děti od svých rodičů, ale mimo to je genderová socializace formována i mnoha jinými okolními faktory. Především dalšími osobami (příbuznými, vrstevníky, přáteli, učiteli atd.), ale i hračkami, sdělovacími prostředky, knihami, aj.

⁸⁷ OAKLEYOVÁ, A., *Pohlaví, gender a společnost*, s. 131-132.

⁸⁸ PAVLÍK, P., *Ženy a muži v genderové perspektivě: Gender přináší nový pohled*, s. 11.

3.5.2 Genderové hračky

Genderová identita je u dětí silně formována také hračkami, které jim rodiče předkládají. Hračky zajímají děti ze všeho nejvíce, zprostředkovávají zábavu, ale mimo to jim slouží k rozvoji různých schopností a vyzkoušení si různých rolí. Srovnání chlapeckých a dívčích pokojíčků odhaluje nároky a očekávání kladené na dívky a na chlapce. Dívčí pokoje většinou zobrazují tradiční pojetí femininity, už výběrem barev (růžová, fialová), ale především vybavením, které je zaměřené na péči o děti a domácnost. Nalezneme zde mnoho plyšových zvířátek, panenek, domečků a oblečení pro panenky a napodobeniny domácího příslušenství jako malé kuchyňky, nádobíčko a formičky na vaření a pečení apod. Kdežto pokoje a hračky chlapců vybízejí k aktivitě a dobrodružství, jsou zde auta, vojenské příslušenství, stavebnice, sportovní náčiní aj. Toto dělení je patrné i v katalozích s hračkami. Zde jsou hračky často zobrazovány i s dětmi příslušného pohlaví, aby se tak nejspíš podtrhla její vhodnost pro dané pohlaví. Nebo navštívíme-li nějaké hračkářství, jsou zde většinou hračky děleny do sekcí – v jedné části obchodu nalezneme hračky určené dívkám a v jiné chlapcům⁸⁹.

3.5.3 Dětské knížky

Analýzy dětských knih prováděné koncem 90. let prokázaly, že v dětské literatuře stále převládají jistá klišé v zobrazování mužů a žen. Dodnes vystupuje v dětských knížkách výrazně méně ženských postav a to platí pro literaturu všeho druhu – pohádky, fantasy, dobrodružné příběhy,... Ve většině dětských knih zůstává ženské pohlaví v pozadí, zatímco nositelem děje bývá muž/chlapec, který prožívá různá dobrodružství, podstupuje nebezpečí, je odvážný a aktivní⁹⁰.

V roce 1997 vydala knihovnice Kathleen Odean zprávu, kde uvádí, že každoročně přichází na trh přes 40 000 knih pro děti od předškolních až po dospívající mládež a v pouhých asi šest seti z nich, vystupují hrdinky, nesplňující zažité představy o ženské roli, tedy také podstupují rizika a nebezpečí, z nichž

⁸⁹ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., *Ženy, muži a společnost*, s. 114.

⁹⁰ KARSTEN, H., *Ženy – muži*, s. 69-70.

nemusí být zachráněny mužem a samy řeší problémy. Uvádí také, že výrazná většina zvířecích postav v oblíbených dětských pohádkách je mužského pohlaví.

Prováděné výzkumy také ukázaly, že postavičky zobrazované v knižních ilustracích genderově neutrálně, byly dospělými v 95% interpretovány jako mužské. Což ukázalo, že zobrazování postav rodově neutrálně je v konečném výsledku spíše kontraproduktivní, jelikož dospělý, který s dítětem čte, prezentuje pak tuto postavu ještě stereotypněji než sama kniha.

V současnosti dochází v dětských knihách k jistému zviditelnění ženské role, ale tyto změny nejsou ještě stále nijak výrazné⁹¹.

3.5.4 Vliv televize

V dnešní době, mnohem častěji než z knížek, získávají děti poznatky, informace a postoje prostřednictvím televize. Televizní pořady všeho druhu předvádějí rozdělení rolí většinou stejně tradičním způsobem jako tištěná média. Vezměme si pro ilustraci například reklamu, která soustavně prostupuje vysíláním. V reklamních spotech jsou ženy a muži často zobrazováni dle klasických genderových stereotypů. Muž jako činitel nějakého děje, spojován s autoritou, tzv. odborník, v tradičních profesích jako technik, lékař, manažer, inženýr, vědec, sportovec, většinou se skvěle vyzná a je vtipný. Oproti tomu ženy jsou líčeny jako konzumentky a vystupují především v reklamách orientovaných na prostředky pro domácnost, nebo pro péči o tělo⁹². Například oblíbená reklamní fráze: „Devět z deseti žen, by doporučovaly tento prací, mycí, čistící aj. prostředek.“ Typická interpretace klasické ženské role, která udává péči o domácnost a vzhled. Nikdy není řečeno, devět z deseti mužů a žen nebo spotřebitelů a spotřebitelek.

Průvodní slovo nebo hlas v pozadí reklamního spotu bývá také většinou mužský. Jako odůvodnění reklamní průmysl udává, že ženské hlasy nejsou autoritativní a nepůsobí tolik věrohodně. Marketingový průzkum však toto tvrzení zpochybnil⁹³.

⁹¹ OAKLEYOVÁ, A., *Pohlaví, gender a společnost*, s. 117-120.

⁹² KARSTEN, H., *Ženy – muži*, s. 74.

⁹³ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., *Ženy, muži a společnost*, s. 200-201.

3.5.5 Škola a gender

Ani škola není rodově neutrální půdou. Učitelé si stojí za názorem, že s žáky nakládají rovnocenně bez ohledu na pohlaví, ale průzkumy ukazují opak. Genderová diferenciacie se odráží i ve výuce, aniž by si to učitelé uvědomovali. Výzkumy ukázaly, že vyučující nehledě na pohlaví, zaměřují více pozornosti ve výuce na chlapce. Chlapci jsou mnohem více vyvoláváni, vyučující reagují častěji a rychleji na poznámky a otázky chlapců než dívek, nechávají chlapcům více času na odpověď. Spenser vysledovala, že učitelé věnují ve výuce až o dvě třetiny více času chlapcům než dívkám. Liší se i očekávání učitelů vůči jednotlivým pohlavím. Dívkám jsou v rámci školy přidělovány úkoly vyžadující pečlivost, spolehlivost, čistotu a pravidelnost (úprava třídy, dohled na pořádek). Takové úkoly mívají krátkodobý efekt, patří mezi jednoduché a není k nim třeba fyzické námahy. Chlapci zase dostávají úkoly, které jsou ihned ocenitelné a dobře viditelné, často související s fyzickou silou, například přesun lavic, nošení židlí, obsluha školní techniky apod. Vyučující tak potvrzují a posilují u žáků představu o dělbě práce ve společnosti⁹⁴.

Různá očekávání se zobrazují i v hodnocení. V hodnocení chlapců hraje roli výkon a intelekt, zatímco u dívek je zaměřeno na dobré chování, úpravu sešitů atd. Obecně je vysledováno, že dívky mívají ve všech vzdělávacích stupních lepší výsledky než chlapci. Ovšem tyto lepší známky bývají někdy u dívek snižovány a brány jako výsledek memorování bez pochopení podstaty a logiky obsahu. U chlapců bývá naopak často předpokládána přirozená inteligence, nepočítá se s jejich pečlivou domácí přípravou, ale hodnotí se nápad a improvizovaná kreativní reakce přímo v hodině⁹⁵.

3.5.6 Jazyk a gendrová socializace

Gender se neprojevuje jen v našem chování, ale i v řeči. Maskulinita je vnímána jako nadřazená femininitě i v jazycích. V češtině se tato nerovnost projevuje například častým užíváním generického maskulina, což je souhrnné používání

⁹⁴ JARKOVSKÁ, L., Ve škole je gender všude kolem nás, s. 14-16.

⁹⁵ JARKOVSKÁ, L., Ve škole je gender všude kolem nás, s. 16-17.

mužského rodu pro skupiny zahrnující jak muže, tak ženy, čímž jsou ženy zneviditelňovány (učitelé, žáci, studenti, zaměstnanci, kolegové...). Jazyková asymetrie je velmi patrná u dvojic slov, které mají formálně stejný význam, označují totéž v ženském a mužském rodě, ale femininum se vyznačuje negativní konotací⁹⁶. Například: zmužilý – zženštilý, čaroděj – čarodějnice, patron – matrona. Maskulina téhož základu konotují autoritu nebo mají neutrální status, zatímco feminina mají sexuální a hanlivou konotaci. Příznačná feminina měla většinou také neutrální konotaci, časem však byla z vulgarizovaná. Tento posun významu se nazývá sémantická derogace, slovo spojované výhradně s ženou často získává negativní sémantické vlastnosti, které odrážejí sociální postavení a hodnocení žen ve společnosti. Feminina jsou častěji spojována s negativními asociacemi zatímco maskulina naopak s pozitivními. Takových příkladů bychom našli nepřeberné množství, jako studnice příkladů by mohla sloužit říše zvířat, kde má většina samičích pohlaví negativní či sexuální konotace. Např: zmije, slepice, opice, husa, kočka, dračice,...⁹⁷

Další formou sémantické derogace jsou slovní páry: manžel a manželka, chlapci a dívky, král a královna, Adam a Eva,... Tradiční prvenství maskulina před femininem naznačuje podřízenost ženského rodu. Pokud bychom toto prvenství prohodili, bude nám sousloví většinou znít nepřirozeně, nesprávně⁹⁸.

Jazyk často prezentuje ženy jako méněcenné. Někdo může mít pocit, že upozorňování na tento sexismus v jazyce může být nemístné či malicherné, ovšem jednou z funkcí jazyka je také sdělovat psychologické zařazení jedinců ve společnosti. A jsou-li ženy v jazyce nerovnoprávně označovány, snižovány a často i opomíjeny, naznačuje se tak a zároveň posiluje jejich druhotné postavení vůči mužům.

Dosažení změny v tomto případě není nijak náročné. Měli bychom se snažit omezit používání generického maskulina na minimum a mnohem častěji používat v mluvě také ženský rod: žáci a žákyně, členky a členové,... A také zaměňovat pořadí rodů: ona a on⁹⁹.

⁹⁶ PAVLÍK, P., *Ženy a muži v genderové perspektivě: Gender přináší nový pohled*, s. 10.

⁹⁷ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., *Ženy, muži a společnost*, s. 174-175.

⁹⁸ RENZETTI, cit. 97, s. 174, 176.

⁹⁹ RENZETTI, cit. 97, s. 178.

Lze shrnout, že gender je ve všem a všude kolem nás. Jsou dle něj orientovány charakteristiky mužů a žen, vztahy mezi pohlavími, společenská hierarchie, ale nejen to, gender mají také věci, symboly, vlastnosti, činnosti, jazyky. Není divu, že touto všudy přítomnou genderovou optikovou se v nás od narození upevňuje představa, že svět je přirozeně rozdělen dle pohlaví a gendru¹⁰⁰.

¹⁰⁰ JARKOVSKÁ, L., Ve škole je gender všude kolem nás, s. 14.

4 Vzdělávání žen a výběr oborů

Vzdělanost českých žen významně roste, ale výběr oborů většinou stále naplňuje genderová očekávání. Segmentace dívek a chlapců do určitých vzdělávacích oborů je důsledkem hluboce zakořeněných genderových stereotypů, které zakládají segregaci pracovní sféry. Ovšem dnes již v tomto ohledu můžeme pozorovat jistý průlom. Do oborů považovaných za typicky mužské vstupují ženy a naopak. Což je třeba důrazně podporovat.

Muže dnes najdeme v povoláních jako kadeřník, vizážista či například prodavač v butiku, avšak stále ve výrazné menšině. Asi málokdo zná ve svém okolí muže, který pracuje jako učitel v mateřské škole či květinář. Mnohem častěji si pravděpodobně vybavíme ženy zastoupené v typicky mužských povoláních. Ženy vstupují do „mužských“ oborů především z důvodů vyššího výdělku. Naopak muži se do feminizovaných oblastí příliš neženou a to z mnoha důvodů. Feminizovaná povolání vykazují nižší společenskou prestiž a v návaznosti na tom také nižší finanční ohodnocení. Muži vykonávající „ženské“ povolání bývají často považováni okolím za homosexuály. Dnešní společnost a především mladá generace však začíná být k mužům prosazujícím se v oborech doposud chápaných jako ženské mnohem tolerantnější a přístupnější. Každá pestrost je přínosem, a proto je velmi žádoucí prosazovat genderovou rozmanitost na trhu práce¹⁰¹.

4.1 Počátky dívčího vzdělávání v českých zemích

Prvním významným obdobím, kdy dívky získaly přístup ke vzdělávání, je doba vlády Marie Terezie, která svou školskou reformou v roce 1774 zavedla povinnou školní docházku pro chlapce i dívky. Jednalo se o systém nižšího školství, kde si žáci a žákyně měli osvojit především tzv. trivium (čtení, psaní, počítání), dále zahrnovalo také výuku náboženství a všude, kde to bylo možné, byly zřízeny dívčí školy či oddělení, kde byla výuka dívek rozšířena o ruční práce, které zaujímaly

¹⁰¹ BUČKOVÁ, M., Ženy se hrnou do mužských profesí pro větší výdělek.

IDNES.cz : finance [online].

největší část vyučování dívek s nejvyšší dotací hodin. Tereziánská školská reforma tedy zajistila nárůst počtu škol a zpřístupnila dívkám základní vzdělání¹⁰².

Vyšší vzdělání bylo po většinu lidských dějin doménou pouze mužů. Ovšem zdaleka ne všichni muži měli přístup ke vzdělání, většinou jen ti z majetných rodin. Také ženám z vyšších vrstev se dostávalo vzdělání, ale výrazně omezeného ve srovnání s tím mužským, bylo zaměřeno výhradně na ruční práce, hudbu, literaturu a cizí jazyky. Tento okruh vědomostí měl ženu připravit na její ženskou roli v manželství hodnou jejího postavení a umožnit jí duchaplnou konverzaci se svým manželem a také ji připravit na roli první učitelky svých synů¹⁰³.

Rozvoj dívčího vzdělávání je výsledkem značného úsilí prvních emancipačních hnutí v 19. století. V českých zemích v první polovině 19. století náleží tato snaha o zpřístupnění vyššího vzdělání ženám především soukromým osobám. Například první emancipační snahy u nás lze připsat Karlu Slavoji Amerlingovi, který byl přesvědčen, že vzdělání je pro všechny. Jeho ideálem bylo založení široké vzdělávací instituce, která se měla stát vzorovou českou školou. Podařilo se mu založit vzdělávací ústav Budeč, kde se měli vzdělávat nejen učitelé a učitelky, ale také průmyslníci a řemeslníci a měla to být zároveň i vyšší ženská škola, ale tato jeho velká idea nakonec ztroskotala. Amerling se však stal osobou, která zřídila první školu pro dívky v Čechách, přestože její trvání bylo jen krátké. Další takovou osobností, průkopnicí dívčího vzdělávání byla i Bohuslava Rajská, která roku 1843 založila soukromou dívčí školu pro učitelky ve Vodičkově ulici. Rajská spolupracovala s Amerlingem, byla přítelkyní Boženy Němcové a stala se významnou organizátorkou českého dívčího vzdělávání. Založila organizaci Společnost dívek českých, která usilovala o vzestup ženské vzdělanosti¹⁰⁴.

Přes všechny snahy však zůstalo vzdělávání žen až do druhé poloviny 19. století značně omezené a povrchní. Od 60. let se možnosti studia pro dívky začaly postupně proměňovat a rozšiřovat. Vznikaly první odborné dívčí školy (například hospodyňské a průmyslové, které byly dvouleté až tříleté) a všeobecné vyšší školy pro ženy. V roce 1869 byla v Praze založena čtyřletá vyšší škola pro učitelky. A

¹⁰² BAHENSKÁ, M., *Počátky emancipace žen v Čechách*, s. 9.

¹⁰³ RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., *Ženy, muži a společnost*, s. 125.

¹⁰⁴ BAHENSKÁ, M., cit. 102, s. 10, 12-14.

vrcholem českého úsilí za ženské vzdělávání bylo založení prvního dívčího gymnázia Minerva v roce 1890¹⁰⁵. Přístup k vysokoškolskému vzdělání byl ženám konečně umožněn v rozšířené míře až po první světové válce. Výraznou osobností prosazující emancipaci byl T.G. Masaryk.

4.2 Genderová perspektiva jednotlivých stupňů českého školství

V České republice je zákonem zajištěna rovnost mezi pohlavími v přístupu ke vzdělání. Ovšem rozdíly i v současnosti stále převládají v zastoupení žen a mužů v jednotlivých oborech, ale i ve stupni dosaženého vzdělání. Genderově formovaná specifika náplně vzdělávání dívek a chlapců se objevují již na úrovni základního školství, například při rozdělení praktické výchovy na dílny pro chlapce a vaření pro dívky, nebo ve výběru některých volitelných předmětů, kde chlapci převažují v technických a matematických oborech, zatímco dívky volí spíše všeobecně vzdělávací předměty. Ve vyšším stupni sekundárního tedy středního vzdělávání jsou pak tato genderová specifika ještě více posílena, dívky se hlásí především na obory sociálních služeb a ekonomie, zatímco chlapci zůstávají v převážném zastoupení v technických oborech. Toto vymezování „chlapeckých“ a „dívčích“ oborů je zapříčiněno celou řadou společenských mechanismů, které vycházejí z tradičních genderových rolí. Školy se velmi výrazně podílejí na procesu socializace a fixování genderových stereotypů ve společnosti¹⁰⁶.

Genderové zatížení školství se projevuje nejvýrazněji v těchto rovinách:

→ V zastoupení žen a mužů v učitelských sborech i v jednotlivých aprobačních a pozicích. – Výrazná převaha žen mezi učiteli má vliv na vnímání učitelské profese veřejností. Muži ve školství pak často obsazují vedoucí funkce. Pro žáky a žákyně představuje zastoupení žen a mužů mezi řadovými vyučujícími a ve vedení škol ukazatel genderové systematizace společnosti.

→ V zastoupení dívek a chlapců v jednotlivých oborech a stupních vzdělávání. Existují typicky ženské a mužské vzdělávací dráhy.

¹⁰⁵ BAHENSKÁ, M., *Počátky emancipace žen v Čechách*, s. 33, 38.

¹⁰⁶ *Genderová analýza českého školství* [online].

→ V pedagogické komunikaci - Pedagogicko-psychologické výzkumy ukazují, že vyučující vnímají a hodnotí dívky a chlapce odlišně, aniž by si tuto skutečnost uvědomovali. Příčinu lze spatřovat v tom, že genderové stereotypy působí skrytě a systémově, proto si lidé nejsou jejich působení většinou vůbec vědomi.

→ V obsahu kurikula a učebnic – Například v obsahu učiva se vyskytuje velmi málo ženských vzorů. Učebnice také většinou prezentují tradiční ženské a mužské role¹⁰⁷.

Jak je vidět, školství je výrazně genderově zatíženo, ovšem nese v sobě také silný potenciál tuto situaci změnit či zmírňovat. K tomu, aby škola přestala reprodukovat a předávat genderové stereotypy je třeba změnit přístup a prezentovat žákům genderově netradiční hodnoty s důrazem na spravedlnost a individuální potřeby¹⁰⁸.

4.2.1 Základní vzdělávání

Základní školství není vzhledem k povinné školní docházce nijak výrazně genderově zatíženo, zastoupení dívek a chlapců je rovnoměrné a odpovídá jejich poměru v populaci. Ovšem se zavedením nového školského zákona, RVP a ŠVP, který umožnil školám vytvářet vlastní vzdělávací program, se ukazuje, že i na jednotlivých základních školách převažuje zastoupení dívek či chlapců podle zaměření dané základní školy. Například údaje ze statistických ročenek ukazují, že dívky převažují na základních školách zaměřených na hudební výchovu a jazyky, zatímco chlapci početně převládají na školách zaměřených na sport, informatiku a matematické a přírodní vědy. Také v zastoupení žáků a žákyň na nižším stupni víceletých gymnázií dívky mírně převažují. Hlavní příčinou toho, že do nižších stupňů víceletých gymnázií se hlásí a je přijato více dívek než chlapců, nejsou odlišné rozumové schopnosti, ale pravděpodobně to, že dívky jsou dříve vyrovnanější, samostatnější a adaptabilnější než chlapci. Tedy hlavním důvodem se jeví psychická vyspělost, která probíhá u dívek rychleji než u chlapců¹⁰⁹.

¹⁰⁷ *Genderová analýza českého školství* [online].

¹⁰⁸ *Genderová analýza českého školství* [online].

¹⁰⁹ *Genderová analýza českého školství* [online].

4.2.2 Střední vzdělávání

Ve středním školství se poměr zastoupení chlapců a dívek začíná odlišovat. Dívky zauímají na středních školách početní převahu. Na vyšším stupni gymnázií počet studujících dívek výrazně převyšuje chlapce. Stejně tak je tomu i na středních odborných školách. Ukazuje se, že nejvíce dívek studuje střední odbornou školu, zatímco chlapci mají výraznou převahu na odborných učilištích. V rámci středního vzdělávání dosahují tedy dívky častěji vyšší úrovně než chlapci¹¹⁰.

Podle údajů z Českého statistického úřadu byly podíly chlapců a dívek na jednotlivých druzích škol za školní rok 2009/2010 následující: na gymnáziích tvořil podíl dívek 26,2 % a podíl chlapců 16,4 %, na středních odborných školách to byl podíl 64,6 % dívek a 58,4 % chlapců a na odborných učilištích představoval tento podíl za stejný školní rok 16 % dívek a 30 % chlapců¹¹¹.

Jednou z příčin těchto nerovných poměrů v rámci jednotlivých druhů škol je to, že střední odborné školy zahrnují větší počet tzv. „ženských“ oborů (například zdravotnické, ekonomické, ...), zatímco učiliště nabízejí převážně technické tedy tzv. „chlapecké“ obory. Z čehož pak vyplývá výběr daného typu školy.

Můžeme tak rozlišovat obory feminizované, maskulinizované a genderově neutrální. Mezi feminizované obory jednoznačně patří zdravotnictví a společenské vědy a nauky jako pedagogika, sociální péče, administrativa a ekonomie. Maskulinizované jsou obory technické – strojírenství, elektrotechnika, stavebnictví, výpočetní technika apod. Genderově neutrální, z hlediska zastoupení dívek a chlapců vyrovnané, jsou v současnosti především obory ekologické, ochrana životního prostředí, také zemědělství, gastronomie a turismus¹¹².

4.2.3 Vysoké školy

Ještě v nedávné minulosti, v 90. letech 20. století, byl podíl mužů na vysokých školách vyšší než podíl žen. Ženy sice dosahovaly vyšší úrovně vzdělání

¹¹⁰ *Genderová analýza českého školství* [online].

¹¹¹ *Zaostřeno na ženy a muže* [online], Podíly počtu žáků, dívek a chlapců v jednotlivých druzích škol a typech vzdělávání.

¹¹² *Genderová analýza českého školství* [online].

v rámci středního školství, ale dále už tak často nepokračovaly ve studiu na vysoké škole narozdíl od mužů absolvujících střední školu. Ovšem to se nástupem jednadvacátého století změnilo. Žen začalo na vysokých školách výrazně přibývat a v současnosti početně převyšují muže nejen v úplném středním školství, ale i na vysokých školách¹¹³.

Jako ukázkou dokládající toto tvrzení srovnáme údaje z Českého statistického úřadu: V akademickém roce 1995/1996 tvořil podíl studentek na vysokých školách v ČR 15,2% a podíl studentů v daném roce byl 18,5%. Za akademický rok 2009/2010 představoval podíl žen na vysokých školách v ČR 65% a podíl mužů 49 %¹¹⁴. Pokud bude tento trend nadále pokračovat, budou ženy v České republice výrazně vzdělanější než muži, jestli a jak to ovlivní život ve společnosti, zůstává zatím otázkou.

Avšak přestože vzdělaných žen přibývá, neplatí zde žádná přímá úměra k získávání řídicích funkcí. Na vedoucích postech vytrvale dominují muži. Stále častěji také vysokoškolačky uzavírají manželství s muži s nižším vzděláním. Pokud partner netrpí komplexem méněcennosti a ve vztahu panuje rozum, zdravé sebevědomí a rovnoprávnost, nehraje roli, kdo má diplom, či kdo více vydělává, partneři mohou bez problémů kooperovat. Existují také názory, že vzdělanost ženy je pro rodinu výhodná. Jelikož se ženy starají více o domov než muži, může ženino vzdělání ovlivnit životní styl rodiny například zdravou stravou. Vzdělanostní vzestup žen se však po získání diplomu v magisterských studijních programech většinou zastavuje a to v souvislosti s uzavíráním sňatků a narozením dítěte. V doktorandském studiu již výrazně početně převládají muži nad ženami¹¹⁵.

Stejně jako na středních školách pokračuje genderová diferenciací v rámci oborů i na vysokých školách. Což dokazují výsledky šetření Českého statistického úřadu upravené v tabulce č.1 na straně 49, která znázorňuje počty vysokoškolských absolventů za loňský akademický rok v rámci ČR.

¹¹³ *Genderová analýza českého školství* [online].

¹¹⁴ *Zaostřeno na ženy a muže* [online], Podíly počtu žáků, dívek a chlapců v jednotlivých družích škol a typech vzdělávání.

¹¹⁵ VAVROŇ, J., České studentky začínají ovládat vysoké školy. *Novinky.cz* [online].

Tabulka č.1: Počty absolventů a absolventek na vysokých školách v ČR podle oborů v akademickém roce 2009/2010.

Vysoká škola: studijní obor	Počet absolventů v roce 2009	
	ženy	muži
Vysoké školy celkem	47 964	33 708
Humanitní a společenské vědy	8 436	3 750
Technické vědy	5 116	13 102
Ekonomické vědy	14 428	7 580
Pedagogika a sociální péče	9 095	2 345
Práva	1 488	1 140
Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy	1 797	1 252
Medicína	4 060	982

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže [online]. Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2009/2010.

Pro porovnání s celorepublikovým stavem jsem provedla obdobné šetření v rámci Technické univerzity v Liberci. Zjišťovala jsem počty absolventů a absolventek v bakalářském a magisterském studijním programu na jednotlivých fakultách TUL za rok 2000 a 2010. Výsledky tohoto šetření znázorňuje tabulka č. 2. na straně 50.

Tabulka č. 2: Počty absolventů a absolventek TUL podle fakult v letech 2000 a 2010

Technická univerzita Liberec Fakulta:	Počet absolventů v roce 2000		Počet absolventů v roce 2010	
	ženy	muži	ženy	muži
TUL celkem	359	296	1214	750
textilní	93	21	264	64
strojní	19	111	20	216
mechatroniky, informatiky a mezioborových studií	1	7	2	135
přírodovědně-humanitní a pedagogická	152	79	500	136
ekonomická	94	78	397	152
umění a architektura	-	-	31	47

Ze zjištěných informací můžeme vyčíst, že se výrazně navýšil počet studujících žen oproti mužům. Pouze na Fakultě mechatroniky a Strojní fakultě nedošlo k žádnému nárůstu studentek, důvodem je, že se jedná o silně maskulinizované obory. Na Fakultě textilní došlo jako u jediné fakulty k rovnoměrnému nárůstu studentů i studentek přibližně o trojnásobek v průběhu daného desetiletí, přesto však zůstává obor feminizovaný.

Aktuální údaje z výše uvedených tabulek dokazují trvale přítomný vliv genderových stereotypů v myšlení společnosti. Za posledních deset let, kdy se v rámci evropské strategie rovnosti mezi muži a ženami, která je závazná pro všechny členské státy, usiluje mimo jiné i o odstraňování genderových stereotypů ve společnosti, se neprojevily žádné viditelné výsledky, alespoň ne v oblasti školství. Genderová segmentace oborů zůstává s neochvějnou pevností stejná. Na školách převažují dívky především ve společenskovědních a humanitních oborech, zatímco chlapci se orientují na technické obory. Genderová segmentace oborů ve vzdělávání se logicky stejným způsobem odráží i na pracovním trhu, kde existují typicky ženská a mužská povolání.

Rozdělování pracovního trhu se tak projevuje již při volbě studijního oboru na základní škole, na kterou má vliv především rodina, učitelé a výchovní poradci. Pro odstraňování segregace na trhu práce je tedy nutné zaměřit se již na tuto fázi výběru budoucího povolání, přičemž je důležité vycházet z individuálních schopností žáků a žákyň a podporovat jejich zájem o obory, které jsou z hlediska jejich pohlaví považovány za netypické¹¹⁶. Aktuální verze rámcových vzdělávacích programů vůbec nezahrnuje genderovou problematiku, ani jako povinné učivo, ani v rámci očekávaných výstupů. Zavádění genderově citlivé perspektivy při výuce tak závisí pouze na jednotlivých vyučujících, což musí být podloženo jejich ochotou a připraveností. Pro odbourávání genderového zatížení při výuce je zapotřebí vzdělávání pedagogů v oblasti nestereotypního nahlížení a přístupu. Avšak ke kýženému proškolení vyučujících v této problematice v Česku zatím nedochází¹¹⁷.

¹¹⁶ ASKLÖF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, K., *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, s. 9.

¹¹⁷ *Genderová analýza českého školství* [online].

5 Ženy na trhu práce

Rovnoprávné postavení žen ve společnosti je často spojováno s participací na trhu práce. Ženám je uznáno nezpochybnitelné právo na zaměstnání, což dokazuje i relativně vysoká zaměstnanost českých žen. Tato skutečnost však neznamená rovné postavení, ženy čelí na trhu práce různým formám znevýhodnění¹¹⁸.

V mezinárodním srovnání se zeměmi EU je míra zaměstnanosti žen v České republice nižší než průměr za všechny členské státy EU. Míra zaměstnanosti za rok 2009 tvořila v ČR u mužů 73,9 % a u žen 56,7 %, zatímco průměr v EU činil muži - 70,9 % a ženy - 58,8 %. Stanovený cíl pro míru celkové zaměstnanosti v zemích EU do roku 2010 byl alespoň 70 % a míra zaměstnanosti žen měla dosahovat minimálně 60 %¹¹⁹. Míra zaměstnanosti ve 4. čtvrtletí roku 2010 v ČR dosáhla pouze celkového průměru 65,5%, z čehož míra jednotlivých pohlaví představuje 74 % – muži a 56,8 % – ženy¹²⁰. Naplnit míru zaměstnanosti stanovenou v EU se ČR nepodařilo, ale v rámci Unie není jedinou takovou zemí. Vytyčenou míru celkové zaměstnanosti i minimální šedesátí procentní míru zaměstnanosti pro ženy v současnosti příkladně splňují pouze Švédsko, Finsko, Dánsko, Rakousko, Kypr, Německo, Nizozemsko a Velká Británie¹²¹.

Přestože podle těchto ukazatelů tvoří ženy téměř polovinu pracovních sil na našem trhu práce, doposud nemají zcela rovné postavení ve srovnání s muži. Na pracovním trhu v České republice stále existuje diskriminační přístup potencionálních zaměstnavatelů k některým skupinám žen. Prokazatelnost takové diskriminace je však velmi problematická. Pomocníkem v těchto případech by měl být úřad práce, ovšem praxe ukazuje, že přístup pracovníků městských úřadů je především formální. Podle § 33 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) by měl úřad práce věnovat zvýšenou péči těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj věk, péči o dítě, zdravotní stav a pod. potřebují. Zákon jmenuje konkrétní skupiny osob, kterých by se tato zvýšená péče měla týkat. Avšak praxe ukazuje, že možnosti

¹¹⁸ *Transgender.cz* [online].

¹¹⁹ *Změny v zaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU* [online].

¹²⁰ *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS : 4. čtvrtletí 2010* [online].

¹²¹ *Změny v zaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU* [online].

pomoci, které ze zákona vyplývají, nejsou úřady uplatňovány, nebo jsou používány jen velmi sporadicky¹²².

5.1 Projevy diskriminace

Diskriminace na základě pohlaví vychází z genderových stereotypů, na jejichž základě založená společnost přisuzuje mužům a ženám jisté specifické vlastnosti a dovednosti, které je předurčují k určitému způsobu života. Důsledkem genderových stereotypů je segregace na pracovním trhu. Zatímco v perspektivních profesích převažují muži, povolání s vysokým zastoupením žen bývají hůře placená a dosahují nižší společenské prestiže. Pokud v některé z feminizovaných profesí pracuje muž, zastává často nějakou vedoucí funkci¹²³.

Znevýhodnění žen spočívá především v těchto oblastech: v sociální sféře, v segregaci pracovního trhu, ve vyšší nezaměstnanosti žen oproti mužům, v platových rozdílech mezi muži a ženami a v nízké účasti žen ve vedoucích funkcích¹²⁴.

5.1.1 Znevýhodnění v sociální sféře

Rozdělení genderových rolí ukládá ženám dvojí břemeno, vedle pracovní zátěže musí zvládat také rodinné povinnosti. Důsledkem tohoto nerovného rozdělení rolí v rodině jsou také nerovné příležitosti na pracovním trhu. V České republice je od roku 1995 uzákoněna rodičovská dovolená umožňující čerpat peněžní dávku muži stejně jako ženě, novela zákona o nemocenském pojištění platná od 1.1. 2011 tvoří ještě větší legislativní podporu participace otců v péči o dítě, avšak možnosti rodičovské dovolené nevyužívají ani 2 % českých otců. Tato skutečnost je důsledkem hluboce zakořeněného systému genderových rolí, z kterého plyne tradiční nedůvěra v mužovu schopnost pečovat o dítě stejně kvalitně jako žena a také

¹²² SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Český helsinský výbor* [online].

¹²³ *Transgender.cz* [online].

¹²⁴ *Transgender.cz* [online].

samotná forma mateřské dovolené, která představuje několikaleté přerušení zaměstnání a finanční závislost na pracujícím partnerovi, což je těžko slučitelné s kariérními nároky kladenými na muže¹²⁵.

Starost o domácnost jako obstarávání nákupů, úklid, žehlení, vaření a péče o děti připadá v českých domácnostech v převážné většině na ženy. V tomto ohledu je třeba poukázat na to, že tato „druhá směna“ žen není placená a v souvislosti s časovou náročností těchto povinností nemůžou ženy pracovat v průměru tolik hodin, jako pracují muži. Péče o děti také znemožňuje ženě budovat nepřetržitou kariéru. Ekonomka Hartman shrnuje dvojí břímě žen výroky: Nízké příjmy pobízí ženy k uzavírání manželství. Vdaná žena musí pečovat o rodinu a domácnost, což umožňuje mužům profitovat jak z vyšších mezd, tak i z dělby práce v domácnosti. Pro ženy to naopak znamená ztíženou pozici na trhu práce. Hierarchická dělba práce v domácnosti je tak podporována pracovním trhem i rodinami samotnými¹²⁶.

5.1.2 Genderová segregace pracovního trhu

Jelikož jsou práce jako úklid a péče o druhé v domácnostech tradičně vykonávány ženami jsou tyto činnosti výrazně feminizovány i ve sféře placené práce, například uklízečky, zdravotní sestry, pečovatelky atp. A jelikož jsou tyto práce ženami v domácnosti prováděny bez nároku na finanční odměnu, jsou podhodnoceny i na trhu práce¹²⁷.

Zaměstnání s vysokým zastoupením žen, označovaná jako feminizovaná, vykazují obvykle nižší společenskou prestiž a finanční ohodnocení. Vysoce feminizovaná jsou především povolání v oblasti služeb, zdravotnictví a školství. Existuje předpoklad, že pracovní nasazení žen je kvůli jejich orientaci na rodinu nižší než u mužů, což vede ke klesání prestiže těchto feminizovaných povolání a umožňuje podhodnocení mzdových výdělků, které je kompenzováno vytvářením podmínek vhodných pro skloubení práce a rodiny, například přizpůsobení pracovní

¹²⁵ *Transgender.cz* [online].

¹²⁶ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 24 - 25.

¹²⁷ HAVELKOVÁ, cit. 125, s. 25

doby potřebám žen, od kterých se očekává ještě zvládání domácnosti. Feminizace některých povolání je tak důsledkem tradičního vymezení genderových rolí¹²⁸.

Segregace trhu práce probíhá ve dvou rovinách v horizontální a vertikální. Horizontální segregace koncentruje ženy a muže do určitých odvětví a druhů povolání, například muži výrazně převažují ve stavebnictví a těžkém průmyslu a ženy ve zdravotnictví a školství. Vertikální segregace pak představuje uplatnění žen a mužů na určitých pozicích ve stejném povolání. Muži obsazují v převážné většině vedoucí posty¹²⁹.

5.1.3 Upřednostňování mužů před ženami v přijímacím řízení

Absolventky i absolventi mají ztížené podmínky na pracovním trhu v závislosti na absenci praxe, ovšem u mladých žen se ještě navíc předpokládá, že brzy nastoupí na mateřskou dovolenou, která je až na čtyři roky odstaví ze zaměstnání. Tato skutečnost mladým ženám pracovní možnosti ještě více komplikuje. Zaměstnavatelé tak často upřednostní uchazeče před uchazečkou¹³⁰.

Je to jeden z příkladů tzv. mnohonásobné diskriminace, kdy existuje více diskriminačních hledisek. V tomto případě pohlaví a věk. Tato nepřímá diskriminace na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí se dá jen velmi těžko prokázat, protože i zaměstnavatel má svá práva. Není zde ve většině případů možné jednoznačně identifikovat úmyslné porušení zákona, což komplikuje obranu možností obětí diskriminace¹³¹.

Zaměstnavatelé často vyvozují kvality uchazečů, jako například asertivitu, pracovní nasazení a organizační schopnosti, podle pohlaví. U žen je většinou předpokládán nedostatek určitých vlastností, což vede k jevu, který je nazýván skleněným stropem, ten představuje neviditelné překážky vycházející z genderových stereotypů, kterým ženy čelí při profesním postupu. Naopak je tomu u mužů, kterým

¹²⁸ *Genderová analýza českého školství* [online].

¹²⁹ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 21

¹³⁰ *Transgender.cz* [online].

¹³¹ SOKAČOVÁ, L., *Antidiskriminace*. In *Prosazování genderové rovnosti* [online].

jsou v důsledku jejich pohlavní příslušnosti některé charakteristiky automaticky připisovány – tzv. skleněný výtah, který „veze“ muže po kariérním žebříčku rychleji, než by to třeba odpovídalo jejich praxi a vzdělání¹³².

Po mateřské a rodičovské dovolené čelí ženy opět komplikacím při návratu do zaměstnání, které spočívají především v jejich dlouhodobém přerušení kontaktu s profesí. Programy pomáhající matkám s návratem na pracovní trh u nás mají zatím jen krátkou tradici a je jich velmi málo. U žen s dětmi školního věku se pak dále v důsledku zatížení rodinnými povinnostmi předpokládá nižší pracovní nasazení, proto jsou jim řídicí pozice většinou nedostupné a ženy starší, nad padesát let, jsou vystaveny stereotypním názorům o neproduktivitě, nedynamičnosti neperspektivnosti atd. ve srovnání s mladými lidmi. Ženy tak čelí vyšší nezaměstnanosti ve srovnání s muži¹³³.

5.1.4 Genderové nerovnosti v odměňování

Rozdíl ve finančním odměňování mužů a žen je významným ukazatelem nerovnováhy na trhu práce. Nejen v Česku či v rámci Evropy, ale na celém světě vydělávají ženy méně než muži. Ženy v zemích EU vydělávají v současné době v průměru o 15 % méně než muži. V Česku činí průměrný výdělek žen zhruba 80 % výdělku mužů. Česká republika se tak řadí k těm členským státům, kde rozdíl v odměňování dosahuje nejvyšších hodnot v rámci EU¹³⁴.

Rozdíl v odměňování zasahuje všechny vzdělanostní i věkové skupiny a jde napříč i všemi úrovněmi pracovních pozic. Výše příjmů se proměňuje v závislosti na věku. Platové rozdíly mezi muži a ženami dosahují nejvyšších hodnot kolem 30. roku věku, po čtyřicítce dochází ke snižování mzdového rozdílu, ovšem opětovné navýšení se projevuje ve věku nad 60 let, neboť ženy odcházejí do penze většinou dříve. V závislosti na vzdělání paradoxně platí, že čím vyšší vzdělání, tím větší platový rozdíl. Nejvyšší výdělkové rozdíly jsou tak mezi vysokoškolsky vzdělanými

¹³² HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 23

¹³³ *Transgender.cz* [online].

¹³⁴ FISCHLOVÁ, D. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů mužů a žen a pro modelování těchto rozdílů*, s. 7.

muži a ženami na stejné pozici. Genderovou nerovnost v odměňování vysvětlují dvě teorie – individualistická a institucionální¹³⁵. Individualistická teorie zakládá příčinu v nerovném odměňování na produktivních charakteristikách zaměstnanců a zaměstnankyň, jako je délka praxe, dosažené vzdělání, kvalifikace apod. Jedná se o individuální charakteristiky, které jsou výsledkem osobní volby každého jednotlivce¹³⁶. Tato teorie představuje pracovní trh jako neutrální prostředí určující cenu práce. Jestliže muž vydělává více, je to dáno tím, že je produktivnější. Tato vyšší produktivita spočívá především v rozdílné úrovni vzdělání, zkušeností, ve vyšší účasti mužů na školeních pořádaných zaměstnavatelem, v pracovním nasazení, které zahrnuje například ochotu pracovat přesčas a jezdit na služební cesty a v neposlední řadě muži většinou nepodléhají „profesionální stagnaci“, která u žen nastává v období péče o děti. Jelikož individualistická teorie zakládá na svobodné individuální volbě každého, předpokládá, že rozdíl v odměňování může odstranit pouze žena sama vlastním rozhodováním¹³⁷.

Institucionální teorie poukazuje na to, že určité mechanismy na trhu práce omezují rozhodování jeho účastníků. Zohledňuje fakt, že ne všechny platové rozdíly lze vysvětlit prostřednictvím produktivních charakteristik jednotlivce. I když žena zvolí nejlepší možnou strategii z hlediska produktivity na pracovním trhu a dostane se do vedoucí pozice, pracuje déle než její kolegové, přesto je její výdělek zpravidla nižší než výdělek muže na stejné pozici (viz u nás například ženy političky a vědecké pracovnice). Institucionální teorie připisuje genderovou výdělkovou nerovnost politice a nepoddajným normám pracovního trhu a zaměstnavatelů. Pracovní trh je různě členěn podle odvětví, profese a typu zaměstnavatele. Například v periferních odvětvích ekonomiky, které představují malé podniky a méně významná odvětví, jsou ženy výrazněji zastoupeny. Pohybuje se zde menší množství finančních prostředků, proto jsou i výdělky obecně nižší¹³⁸.

Podle Jurajdy lze rozdíly v odměňování rozdělit na tři části. Jednu třetinu lze připsat produktivním charakteristikám žen, které jsou ovlivněny mateřstvím.

¹³⁵ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 19 – 20.

¹³⁶ FISCHLOVÁ, D., *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů mužů a žen a pro modelování těchto rozdílů*, s. 20.

¹³⁷ HAVELKOVÁ, cit. 134, s. 20 - 21.

¹³⁸ HAVELKOVÁ, cit. 134, s. 21.

Druhou část platových nerovností způsobují strukturální mechanismy na trhu práce, zejména segregace, kterou lze potírat například podporou žen při studiu „mužských“ oborů. A třetí část platových nerovností připisuje čiré diskriminaci, která vychází ze stereotypních představ ve společnosti. Například Smetáčková a Pavlík provedli v roce 2006 analýzu výdělku žen a mužů v českém školství. Výsledky ukázaly, že ženy ve školství vydělávají v průměru o 3000 korun méně než muži. Což je zapříčiněno především vyšším podílem mužů ve vedoucích pozicích a vlivem genderových stereotypů, v jejichž rámci je učitelům připisován vyšší podíl nárokových složek platu, například přesčasy. Ukázalo se, že někteří ředitelé vědomě při přidělování přesčasů zvýhodňovali muže¹³⁹.

Lze shrnout, že rovnosti v odměňování stojí v cestě několik překážek, pro jejichž odstranění je nutná intervence nejen státu, ale i zaměstnavatelů a v neposlední řadě i samotných žen. Stát jako zaměstnavatel by měl jít příkladem. Úlohou státu jako zákonodárce je stanovit právní rámec ochrany, soudy toto právo musí aplikovat a orgány státní správy mohou zasahovat zaváděním opatření, programů, ale především kontrolou dodržování zásad rovného zacházení u zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé by měli přijmout společenskou odpovědnost, jejíž součástí je i rovné zacházení se zaměstnanci. Doporučit jim lze především zavádění plánu rovnosti a otevřené stanovení vnitrofiremních pravidel pro odměňování. Ovšem zmíněné mechanismy nemohou fungovat bez tzv. tlaku zdola. Samy ženy si nesmí nechat upírat svá práva a musí se poptávat po opatřeních proti diskriminaci. V tomto smyslu by se mohly významně uplatnit odborové organizace, které by požadavek rovného odměňování měly promítnout do pravidel pro kolektivní vyjednávání a zasazovat se o větší informovanost zaměstnanců¹⁴⁰.

5.1.5 Nízký počet žen na vedoucích postech

Většinu vedoucích funkcí zastávají muži. Opět zde platí, že čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen. Kariérní výpadek z důvodů mateřství a péče o děti omezují možnosti ženy na profesní růst a vzdělávání. Školení a vzdělávací kurzy sloužící k

¹³⁹ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 22, 24.

¹⁴⁰ HAVELKOVÁ, cit. 138, s. 145 - 146.

rozšíření kvalifikace se často konají v odpoledních hodinách, čímž jsou znepřístupněny těm, kteří pečují o rodinu. Ženy obtížněji dokazují svou způsobilost pro vedoucí funkce. Často proto musí vykazovat větší pracovní entuziasmus a vyšší kvalifikaci, než by byla v podobné situaci požadována od muže¹⁴¹.

Významný nárůst vzdělanosti žen v současnosti ostře kontrastuje s jejich nízkým zastoupením na nejvyšších úrovních profesní hierarchie¹⁴².

Trvale nízké zastoupení žen ve všech oblastech rozhodování je velkým nedostatkem evropských demokracií. Vyvážený podíl žen a mužů v politickém i veřejném rozhodování by měl být základním principem vyspělých demokracií. Evropská unie proto vyžaduje od členských států přijímání opatření, které by vedly ke zlepšení tohoto nedostatku. Pouze vyvážená účast obou pohlaví v rozhodování zajistí spravedlnost a rovnost pro ženy i muže. Evropská komise proto členským státům doporučuje, aby přijímaly integrované strategie k podpoře rovného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech a zaváděly zákonná a regulační opatření k dosažení tohoto cíle. Dále by pak také měly členské státy podporovat a zveřejňovat studie a statistiky ukazující zastoupení žen a mužů na všech úrovních rozhodovacích procesů¹⁴³.

5.2 Antidiskriminační opatření v ČR

K přijímání antidiskriminační legislativy zavazují Českou republiku povinnosti vyplývající z členství v Evropské unii, která problematice rovnosti věnuje velkou pozornost. EU představuje klíčový princip práva, které je společné všem členským státům a má přednost před jejich vnitrostátním právem. V roce 2000 přijala Evropská rada Chartu základních práv Evropské unie, která se stala součástí ústavní smlouvy EU a mimo jiné charta stanovuje, že rovnost mužů a žen musí být

¹⁴¹ Transgender.cz [online].

¹⁴² FISCHLOVÁ, D., *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů mužů a žen a pro modelování těchto rozdílů*, s. 11.

¹⁴³ SUCHOMELOVÁ, M.; FISCHLOVÁ, D. I. *Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů III. Odměňování manažerů*, s. 9.

zajištěna ve všech oblastech¹⁴⁴. České pracovní právo nebylo v době vstupu plně harmonizováno s požadavky antidiskriminačního práva EU. Česká vláda se tuto situaci rozhodla řešit přijetím jednotného antidiskriminačního zákona, jehož návrh byl předložen Poslanecké sněmovně v lednu 2005, zákon měl vstoupit v platnost k 1.1. 2007, ale při hlasování ve Sněmovně nedosáhl potřebné absolutní většiny a nebyl přijat¹⁴⁵. Úprava nového antidiskriminačního zákona byla schválena až v červnu 2009 a v účinnost vstoupila 1.9. 2009. Antidiskriminační zákon (Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací) představuje komplexní úpravu, která zapracovává směrnice EU a vymezuje právo v souladu s mezinárodními smlouvami a Listinou základních práv a svobod. Ošetřuje všechny základní oblasti mezilidských vztahů, v nichž může dojít k znevýhodňování na základě pohlaví, rasy, národnosti, věku, zdravotního stavu, víry či sexuální orientace účastníka vztahu. V případě porušení povinnosti rovného zacházení umožňuje zákon diskriminované osobě obrátit se na soud¹⁴⁶.

Ustanovení Antidiskriminačního zákona de facto kopírují právní předpisy zakotvené již v zákoně o zaměstnanosti a v Listině práv a svobod, avšak přijetí komplexního zákona je předpokladem pro vymáhání práva na rovné zacházení v každodenním životě¹⁴⁷.

Na dodržování pracovněprávních předpisů v České republice dohlíží MPSV inspektoráty a úřady práce. Při porušení povinnosti rovného zacházení u osob uplatňujících právo na zaměstnání, řeší záležitost úřad práce, který může zaměstnavateli v případě porušení zákazu diskriminace uložit pokutu do výše 1 000 000 Kč. Kontrolu diskriminace v odměňování zajišťuje inspektorát práce. Diskriminace v odměňování je přestupkem, za který může inspektorát uložit pokutu do výše 400 000 Kč. Výsledky inspektorátu práce jsou bohužel velmi neuspokojivé, diskriminaci v odměňování se jim nedaří prokazovat a sankcionovat, jako důvod uvádějí především důkazní nouzi a strach zaměstnanců ze ztráty zaměstnání. Inspektoři však mají poměrně široká kontrolní oprávnění, jako nárok na předložení

¹⁴⁴ SUCHOMELOVÁ; FISCHLOVÁ, I. *Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů III. Odměňování manažerů*, s. 5.

¹⁴⁵ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 37 – 38.

¹⁴⁶ KUBAČKA, P., *Ethnic Friendly zaměstnavatel* [online].

¹⁴⁷ SOKAČOVÁ, L., *Antidiskriminace*. In *Prosazování genderové rovnosti* [online].

všech druhů smluv, vnitřních předpisů, mzdových výměr, výplatních listin, dokladů o realizovaných výplatách mezd atd. Jsou oprávněni také získávat svědectví kontrolované osoby i dalších zaměstnanců bez přítomnosti svědků, to vše by jim mělo umožnit identifikovat diskriminaci.

Přestože diskriminace na základě pohlaví v ČR prokazatelně existuje a ženy se mohou domáhat svého práva u nezávislého soudu, nejsou české ženy odhodlány se v takové situaci aktivně bránit a neřeší své problémy v zaměstnání soudní cestou. Rozhodne-li se totiž žena proti nezákonnému jednání zaměstnavatele vystoupit, vystavuje se riziku ztráty zaměstnání, ztížené možnosti nalezení nového místa a případnému společenskému stigma (v medializovaných případech)¹⁴⁸.

5.2.1 Doporučení poškozeným zaměstnankyním

Pro naplňování antidiskriminačních opatření je nutné, aby oběti diskriminace dovedly vyhodnotit situaci a byly si vědomy diskriminačního jednání a zároveň musí fungovat odpovědné instituce, které zajišťují preventivní programy pro odstraňování diskriminace¹⁴⁹.

Žena, která se cítí zaměstnavatelem poškozena, by se měla nejprve pokusit řešit věc se zaměstnavatelem sama. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem/zaměstnankyní jejich stížnost na výkon práv a povinností. Pro tyto situace udává zákon zaměstnavateli také tzv. zákaz pronásledování, v jehož rámci se zaměstnavatel musí zdržet jakéhokoli postihu a znevýhodnění daného zaměstnance/kyně.

Další možností znevýhodněné ženy je odborová organizace, na kterou se může obrátit, aby jí pomohla řešit situaci se zaměstnavatelem.

Třetí možností je podání podnětu na inspektorát práce, který provede u zaměstnavatele kontrolu.

Poslední možností je podání žaloby na zaměstnavatele. V tomto případě lze ženám doporučit možnost nechat se v soudním sporu zastoupit odborovou či nevládní organizací. Při přípravě žaloby by měla zaměstnankyně shromažďovat

¹⁴⁸ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 115 – 117.

¹⁴⁹ SOKAČOVÁ, L., Antidiskriminace. In *Prosazování genderové rovnosti* [online].

důkazy o existenci diskriminace. Důležitá jsou vyjádření zaměstnavatele již ve fázi, kdy zaměstnankyně poprvé konfrontuje zaměstnavatele, popřípadě vedoucího pracovníka či personální oddělení. Vrchní soud v Praze pro tuto možnost schválil použití audio nahrávek jako důkazu. V případě soudních řízení týkajících se diskriminace se také nově uplatňuje princip tzv. přenesení důkazního břemene z žalující zaměstnankyně na žalovaného zaměstnavatele, který v jednom rozsudku formuloval Evropský soudní dvůr. Přenesení důkazního břemene představuje posun důkazní povinnosti, důkazy v řízení musí předkládat obě strany a obžalovaný tak musí dokazovat, že k diskriminaci nedošlo. Pro ženu je v dané situaci velmi obtížné shromáždit důkazy diskriminace například při naprosto netransparentním systému odměňování ve firmách, kdy nelze určit zaměstnavatelovy úvahy vedoucí k přidělení příplatků a odměn. Pokud žalovaný zaměstnavatel tvrzení žalobkyně není schopen vyvrátit a skutkový stav zůstane neobjasněn, bude soud pokládat doložené informace žalobkyně za prokázané. Z toho by se dalo usuzovat, že žalobkyni stačí jen tvrdit, že došlo k diskriminaci. Ovšem procesní občanské právo rozlišuje povinnost a břemeno tvrzení od povinnosti a břemene důkazního. Důkazní povinnost oběma stranám ukládá navržení důkazů k prokázání svých tvrzení¹⁵⁰. Kritikem principu přenesení důkazního břemene je prezident Václav Klaus, který tvrdí, že tento princip je zcela nový a v rozporu s našimi i evropskými právními postupy a tradicemi. Ve skutečnosti je toto procesní opatření v evropském právu zavedené a antidiskriminační zákon jeho úpravu pouze zpřesňuje a doplňuje¹⁵¹.

Pro zajištění rovného postavení žen a mužů je třeba bojovat s každým znevýhodňujícím aspektem. Evropské společenství v rámci komplexní politiky rovnosti prosazuje Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů ve společnosti. Aktuální strategie pro rovnost žen a mužů byla stanovena pro období let 2010 - 2015 (navazuje na předešlé strategie pro období 2001-2005 a 2006-2010) a identifikuje hlavní a stále platné oblasti, ve kterých je třeba nadále postupovat k dosažení rovnosti. Jsou jimi:

- stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže (rovnost v odměňování, vyšší zaměstnanost žen)

¹⁵⁰ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 118 – 122.

¹⁵¹ KUBAČKA, P., *Ethnic Friendly zaměstnavatel* [online].

- slad'ování soukromého a profesního života
- vyvážené zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech
- boj proti násilí na ženách
- odstraňování genderových stereotypů (odbourávání genderové nerovnováhy ve všech oblastech)
- prosazování rovnosti v zahraniční a rozvojové politice ¹⁵²

5.3 Postavení žen a mužů ve vyspělých zemích světa

Vyspělé státy světa prosazují politiku rovných příležitostí pro muže a ženy, jak v míře zaměstnanosti, tak také ve výši výdělků a profesním postupu. Přesto se však ještě žádné zemi nepodařilo této rovnosti zcela dosáhnout. Skloubení mateřských a pracovních povinností je pro dnešní ženu značně náročné.

Některé země jsou však ve snižování rozdílů mezi muži a ženami úspěšnější. Postavení žen a mužů v jednotlivých zemích světa pravidelně hodnotí Světové ekonomické fórum, které v roce 2010 hodnotilo 134 zemí světa. Hodnotícím kritériem bylo srovnání výše příjmů mezi muži a ženami, přístup k vysoce kvalifikovaným pozicím a ke vzdělávání, zastoupení v politice a v rozhodovacích funkcích. Přední místa žebříčku obsadily skandinávské země. Severské země prokazují velkou rovnost mezi muži a ženami. Podle výsledků uveřejněných Světovým ekonomickým fórem ve zprávě „Gender Gab 2010“ mají ženy na Islandu, v Norsku, Švédsku a Finsku nejlepší podmínky pro budování kariéry a pro skloubení mateřství s pracovní seberealizací. Počet političek a manažerek je zde největší na světě. Mzdové rozdíly mezi pohlavími jsou v zemích Skandinávie minimální a střídání se na rodičovské dovolené mezi partnery je naprosto běžné. Právě rovné podmínky jsou důležitým faktorem ekonomické, sociální a demokratické vyspělosti severských zemí ¹⁵³.

¹⁵² SUCHOMELOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D., I. *Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů III. Odměňování manažerů*, s. 5.

¹⁵³ Severské země jsou ekonomickým rájem. Hlavně pro ženy. *Finanční noviny : ekonomický server ČTK* [online].

Česko obsadilo v hodnocených 134 zemích 65. místo. Hlavními důvody tohoto umístění jsou výrazné mzdové rozdíly mezi muži a ženami, nízký počet manažerek a malé zastoupení žen v politice. Po posledních volbách v roce 2010 se dostalo do Poslanecké sněmovny doposud rekordních 44 žen, tedy 22%, avšak ve vládě ČR není zastoupena žádná žena. Ve srovnání s ostatními státy světa je zastoupení českých žen v politice velmi malé. Například v Německu zaujímají ženy v Parlamentu 33 %, ve Švédsku 45 %, v Dánsku 42 % a ve Finsku 40 %¹⁵⁴.

Úspěšnost prosazování politiky rovných příležitostí ve světě dle hodnocení Gender Gap znázorňuje tabulka č. 3, kde je uvedeno prvních patnáct států světa s nejvyšší genderovou rovností.

Tabulka č. 3: Výsledky hodnocení Gender Gap 2010

Global Gender Gap 2010 – Top 15	
Island	1.
Norsko	2.
Finsko	3.
Švédsko	4.
Nový Zéland	5.
Irsko	6.
Dánsko	7.
Lesotho	8.
Filipíny	9.
Švýcarsko	10.
Španělsko	11.
Jihoafrická republika	12.
Německo	13.
Belgie	14.
Velká Británie	15.

Zdroj: TONKIN, S., *Members.weforum.org* [online].

¹⁵⁴ Severské země jsou ekonomickým rájem. Hlavně pro ženy. *Finanční noviny* : ekonomický server ČTK [online].

Za zmínku jistě stojí uvést umístění i dalších vyspělých států světa, které na prvních 15 příček nedosáhly. Například USA v tomto žebříčku zaujalo 19. místo, Rakousko 37. místo, Francie 46., Rusko obsadilo 45. příčku a Japonsko bylo 94. a na poslední 134. pozici se umístil Jemen¹⁵⁵. Všechna poslední místa žebříčku zastupovaly muslimské země téměř se shodnými výsledky, což je logicky zapříčiněno principem jejich náboženství.

¹⁵⁵ Severské země jsou ekonomickým rájem. Hlavně pro ženy. *Finanční noviny* : ekonomický server ČTK [online].

6 Proč prosazovat genderovou rovnost?

Rovnost žen a mužů znamená rovnou pravomoc a účast příslušníků obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života¹⁵⁶. Rovné příležitosti pro muže a ženy představují nepřítomnost překážek, které občanům na základě jejich pohlavní příslušnosti brání v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. Základním předpokladem dosažení stejné míry svobody a životního uspokojení je především rovný přístup k veřejným finančním zdrojům a rovné zastoupení ve veřejné moci¹⁵⁷.

Je mnoho důvodů, proč realizovat rovnost žen a mužů. Pro ilustraci přínosu, který uplatňování komplexní politiky rovnosti přináší, poslouží níže uvedená argumentace. Využití plného potenciálu žen, tedy jejich větší zapojení na trhu práce, je zdrojem celkového ekonomického růstu. Ekonomická aktivita žen mimo domov vytváří nová pracovní místa nejen v oblasti „podpůrných“ služeb v domácnosti a denní péči o děti, ale i v podnikatelské činnosti žen. Analýzy ukazují, že nízké rozdíly v odměňování mezi muži a ženami a aktivní státní politika pro sladování rodinného a profesního života mají pozitivní vliv na demografický růst¹⁵⁸. Důkazem jsou státy s nejrozvinutější politikou rovnosti, například Švédsko, Norsko, Velká Británie, které vykazují v rámci EU nejvyšší hodnoty porodnosti¹⁵⁹. Zvýšení účasti žen v pracovní sféře je tedy nutné také k tomu, abychom se byli schopni vyrovnat s demografickými problémy. Nízká míra porodnosti ohrožuje naši schopnost podporovat stárnoucí obyvatelstvo. Je třeba zvyšovat ekonomickou jistotu žen a podporovat rodiny s dětmi¹⁶⁰.

Důležitou roli v tomto ohledu hraje rovnost v odměňování. V případě rovných výdělků nebude odchod mužů na rodičovskou dovolenou pro rodinu finanční ztrátou a rozdělení rodičovských povinností umožní ženám mít více dětí,

¹⁵⁶ ASKLÖF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, K., *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, s. 51.

¹⁵⁷ SUCHOMELOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D., *I. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů III. Odměňování manažerů*, s. 6.

¹⁵⁸ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 42-43.

¹⁵⁹ GIANNAKOURIS, K., *Eurostat : Statistics in focus* [online].

¹⁶⁰ ASKLÖF, et al., cit. 155, s. 11.

aniž by to výrazně zasáhlo jejich kariéru. Je třeba také zmínit, že formy rodinného života se změnily a již dávno neplatí, že muž je živitelem rodiny. V současnosti žije mnoho žen tzv. single, nebo jsou matkami samoživitelkami. Rozdíl v příjmech dříve odůvodnitelný tradičním rozdělením rolí, kdy příjem muže představoval základ pro uživení rodiny, dnes naprosto postrádá smysl a je neospravedlnitelný. Ekonomická nezávislost zajišťuje ženám také větší svobodu v rozhodování, například o reprodukčních otázkách a posiluje jejich pozici v situacích domácího násilí¹⁶¹.

Nejen pro samotné ženy, ale i pro zaměstnavatele představuje přijetí politiky rovnosti na pracovišti následující výhody¹⁶²:

- Nejširší možná rezerva talentů, z nichž je možno vybírat (pohlaví jednotlivce je naprosto irelevantní pro předvídání úspěchu).
- Dobrá podnikatelská praxe plynoucí z různých přístupů, zkušeností a priorit zaměstnanců.
- Otevřenější podniková kultura přispívající k lepší pracovní atmosféře a spokojenosti zaměstnanců.
- Dobrá pověst u zákazníků.
- Vyšší výkonnost.
- Dobré postavení podniku v rámci právní povinnosti.

Výzkumy ukazují, že politika rovnosti žen a mužů v podnicích přináší zisk. V USA proběhla rozsáhlá studie ve firmách Fortune 500 (představuje 500 nejvýznamnějších firem ve Spojených státech) trvající po dobu devatenácti let, v období 1980 - 1998. Výsledky jasně ukázaly, že firmy s vysokým počtem žen ve vedoucích funkcích prokázaly výrazně vyšší výkonnost a zisky. Švédská agentura pro rovnost podnikání (NUTEK) provedla podobnou studii, rozhodla se prozkoumat, zda existuje jasná spojitost mezi rovností žen a mužů a ziskovostí podniku. Studie proběhla ve 14 000 švédských soukromých firmách a podnicích v letech 1995 a 1996. Analýza ukázala, že podniky s nerovným zastoupením žen a mužů mají nižší produktivitu než podniky vykazující vyšší rovnost. Což v návaznosti také ukázalo, že

¹⁶¹ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 43-44.

¹⁶² ASKLÖF, C.; STRANDBERG, H.; WENANDER, K., *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, s. 12-14.

s rovností se zvyšuje ziskovost. Podniky s rovným zastoupením žen a mužů vydělávají více než podniky s velkou nerovností¹⁶³.

Lze shrnout, že komplexní politika rovnosti přináší zásadní pozitivní účinky v mnoha směrech. Tradiční stereotypní rozdělení podle pohlaví je překážkou pokroku. V dnešním světě si uvědomujeme přínos všech lidských zdrojů pro ekonomický a sociální rozvoj, bez ohledu na pohlaví, a proto se iniciativy týkající se rovnosti mezi muži a ženami prosazují ve společnosti stále více¹⁶⁴. Je ještě mnoho oblastí, kterým by měla česká vláda v tomto ohledu věnovat potřebnou pozornost. Zmíníme alespoň některá žádoucí opatření, jako podpora mužů v odchodu na rodičovskou dovolenou, posílení rekvalifikačních programů pro ženy a muže vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, podpora žen při studiu „mužských“ oborů (zejména technických věd), zavedení kvót pro podíl žen na kandidátních listinách do zastupitelských sborů, vzdělávání a osvěta v oblasti rovných příležitostí, stanovení cílů pro podíl žen na vedoucích postech ve státní správě a důsledné používání metody gender mainstreaming ve státní správě¹⁶⁵. Jedná se o závaznou strategii pro členské státy EU. Tato metoda představuje pomocný nástroj pro odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Její podstatou je systematické prosazování priorit, potřeb a rovných příležitostí žen a mužů ve všech druzích veřejné správní činnosti. Její nedílnou součástí jsou genderové analýzy, které slouží k vyhodnocení výsledků plánované činnosti, aby nedošlo k negativnímu vlivu na stav rovných příležitostí¹⁶⁶.

¹⁶³ ASKLÖF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, K., *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, s. 17-18.

¹⁶⁴ ASKLÖF, et al., cit. 162, s. 34-35.

¹⁶⁵ HAVELKOVÁ, B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 148.

¹⁶⁶ SUCHOMELOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D., *I. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů III. Odměňování manažerů*, s. 6.

7 Výzkum analyzující postoje české populace k situaci žen na trhu práce

Rovnost představuje jeden ze základních pilířů Evropské unie, tudíž jsou členské státy povinovány usilovat o rovné postavení a příležitosti mezi muži a ženami, tedy zavádět a prosazovat komplexní politiku rovnosti. Úspěchy EU v této oblasti za posledních několik let, jako zvyšující se účast žen na trhu práce, rozšiřující se nabídka flexibilních forem práce a snižující se platové nerovnosti, přispěly k pozitivním změnám v životě evropských žen. Členskými státy se tak daří genderové rozdíly rok od roku mírně snižovat. I když Česko patří k zemím, které v zavádění politiky rovnosti nejsou tak úspěšné jako jiné vyspělé státy EU, jisté pokroky u nás také můžeme sledovat. Mým původním záměrem bylo, vyhledat výzkumy (z posledních let, za období našeho členství v EU) zabývající se problematikou postavení žen na trhu práce v Česku. Ale jak se ukázalo, dostupných výzkumů z této oblasti u nás není mnoho. Jako tématicky vyhovující jsem dohledala pouze dva výzkumy: Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce z roku 2003, který byl proveden ve spolupráci Sociologického ústavu AV ČR a Centra pro výzkum veřejného mínění - jako zakázka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR¹⁶⁷ a kvantitativní výzkum provedený organizací Gender Studies v roce 2008, který mapuje postoje mladých lidí, převážně studentů (15-29), k problematice rovnosti mužů a žen¹⁶⁸. Tento výzkum mi nevyhovoval z důvodu svého zaměření pouze na mladou generaci. Jeho výsledky prezentují povědomí mladých lidí o diskriminaci. Mně však šlo o získání názorů celého spektra ekonomicky aktivní populace v České republice nejen určité věkové skupiny. V tomto ohledu jsem postrádala aktuální výsledky analyzující postoje pracujících občanů a občanek k situaci na trhu práce v současné době. A proto jsem provedla vlastní šetření veřejného mínění o rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR. Vycházela jsem z výše uvedených dvou výzkumů, z nichž jsem některé otázky vybrala a přeformulovala pro potřebu své práce.

¹⁶⁷ KRÍŽKOVÁ, A.; HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online].

¹⁶⁸ *Postoje mladých lidí k problematice rovnosti mužů a žen : Kvantitativní výzkum* [online].

7.1 Metodika

Kvantitativní průzkum jsem realizovala dotazníkovou metodou. Dotazník patří k nejpoužívanějším výzkumným technikám v sociologických šetřeních. Jeho podstatou je sběr a analýza získaných dat a informací o respondentovi. Velkou výhodou dotazníkového šetření je možnost získání velkého množství respondentů, dostaneme tak informace, které nejsme schopni získat jinou metodou. Další nespornou výhodou je možnost kvantifikace dat a přehledná prezentace výsledků pomocí tabulek či grafů¹⁶⁹.

7.1.1 Dotazník

Nástrojem mého průzkumu je jednotný strukturovaný dotazník, který se skládá z 11 uzavřených otázek, jejichž předností je možnost statistického zpracování. Jednotlivé otázky lze shrnout do několika problémových okruhů:

- Názory na výskyt diskriminace na pracovním trhu v ČR.
- Nejrizikovější faktory způsobující diskriminaci.
- Identifikace osob, které nejčastěji podléhají znevýhodnění na pracovním trhu.
- Existence nerovností v postavení žen a mužů na trhu práce.
- Faktory, které limitují rozvoj kariéry a vedou tak k rozdílům mezi pohlavími na trhu práce.
- Co by se mělo v rámci sladování rodiny a kariéry zlepšit?
- Aktéři změn pro sladování práce a rodiny.

Samotný dotazník je přílohou č. I.

¹⁶⁹ PELIKÁN, J. Základy empirického výzkumu a pedagogických jevů.

7.2 Vymezení cíle

Cílem mého výzkumu je zjistit pohled českých občanů a občanek na rovnost mezi muži a ženami na trhu práce. Definovat nejčastější diskriminující faktory v profesní sféře. Zjistit postoje mužů a žen k harmonizaci práce a rodiny a názory na to, co by přispělo k lepší možnosti skloubení profesní dráhy a rodinného života.

7.3 Charakteristika vzorku

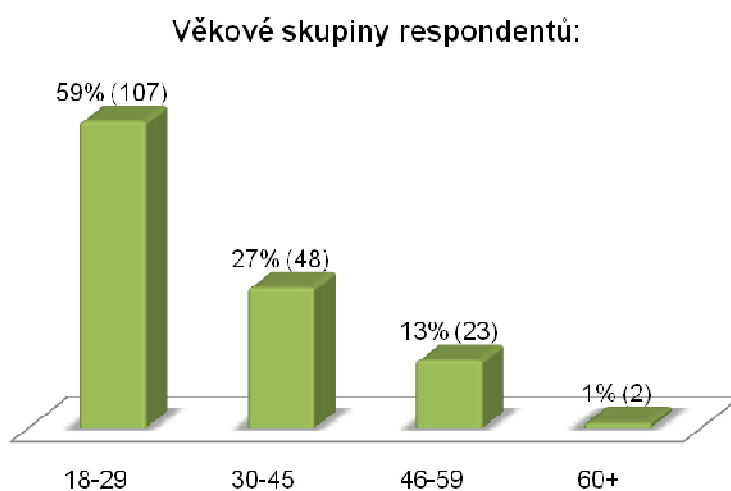
Zkoumaný vzorek tvoří ekonomicky aktivní obyvatelé České republiky starší 18 let. Kvóty pro výběr respondentů byly stanoveny na pohlaví, věk a vzdělání. Výzkumný vzorek čítá 181 respondentů různého věku, vzdělání, profese, pracovní pozice a nikoli jen obyvatelé severočeského, ale i středočeského a moravského kraje. Předkládaný výběr je zastoupen například zdravotníky, stavebními a jinými inženýry, ekonomickými pracovníky, projektanty, pracovníky reklamačního oddělení, učiteli středních a základních škol, pracovníky ve službách, aj. Snažila jsem se zahrnout do výběru co nejširší spektrum profesí a oslovila jsem různé firmy a pracoviště.

7.3.1 Struktura vzorku

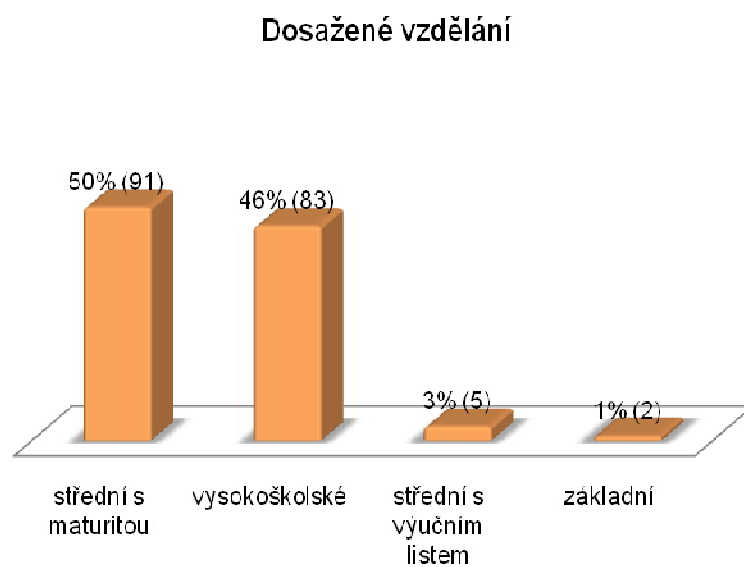
Graf č. 1: Pohlaví respondentů



Graf č. 2: Věk respondentů

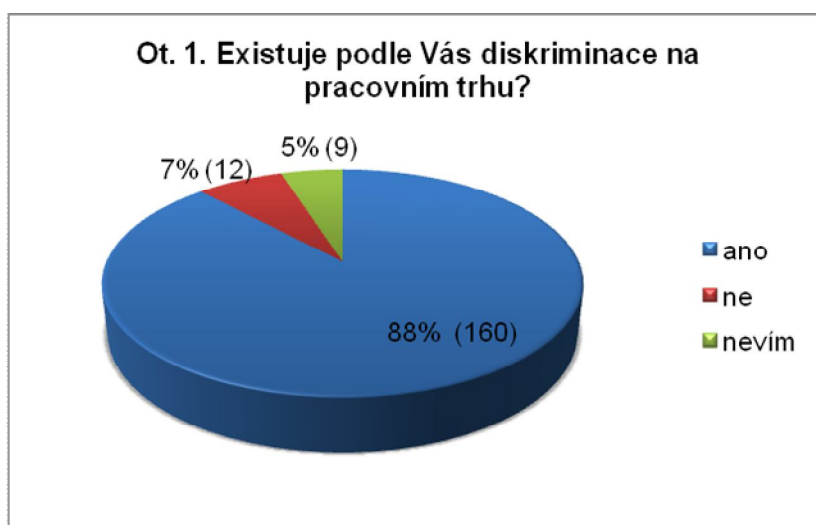


Graf č. 3: Vzdělání respondentů



7.4 Výsledky dotazníkového šetření

Graf č. 4: Výskyt diskriminace na pracovním trhu v ČR.



88% výběrového vzorku se domnívá, že diskriminace na pracovním trhu existuje. Pouze 7% respondentů si to nemyslí. Zajímavé je, že těchto 7%, které ve vzorku čítajícím 181 respondentů činí 12 osob, je naprosto vyrovnaně zastoupeno muži i ženami, konkrétně 6 ženami a 6 muži různých věkových skupin.

Graf č. 5: Nejrizikovější faktory způsobující diskriminaci.



Jednoznačnými činiteli způsobujícími znevýhodnění v pracovní sféře označili dotazovaní respondenti věk a pohlaví, přičemž věk považují ženy i muži poměrně

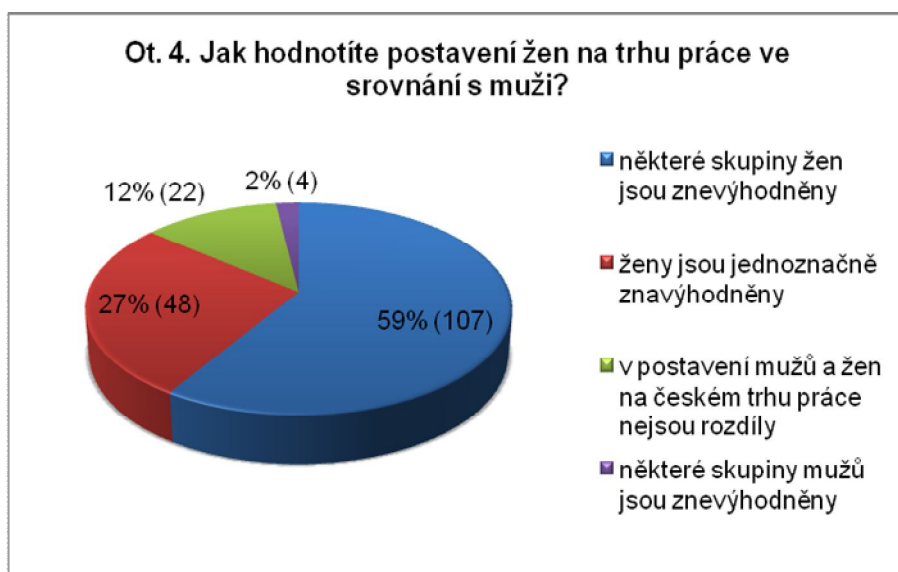
vyrovnaně za znevýhodňující faktor, ale pohlaví uváděly častěji ženy než muži. Ve srovnání s výzkumem organizace Gender Studies analyzující postoje mladých lidí, vyšly rozdílné výsledky. Mladá generace považuje za nejčastější důvod diskriminace rasu a etnikum – 75%, jako druhý nejčastější faktor určovali pohlaví – 43% a věk až na třetím místě – 39% z daného vzorku. Můžeme tak pozorovat, že diskriminace z důvodu pohlaví je vyrovnaně vnímána staršími i mladšími lidmi, zatímco věk vnímají jako znevýhodňující častěji starší respondenti.

Graf č. 6: Identifikace osob, které nejčastěji podléhají znevýhodnění na trhu práce.



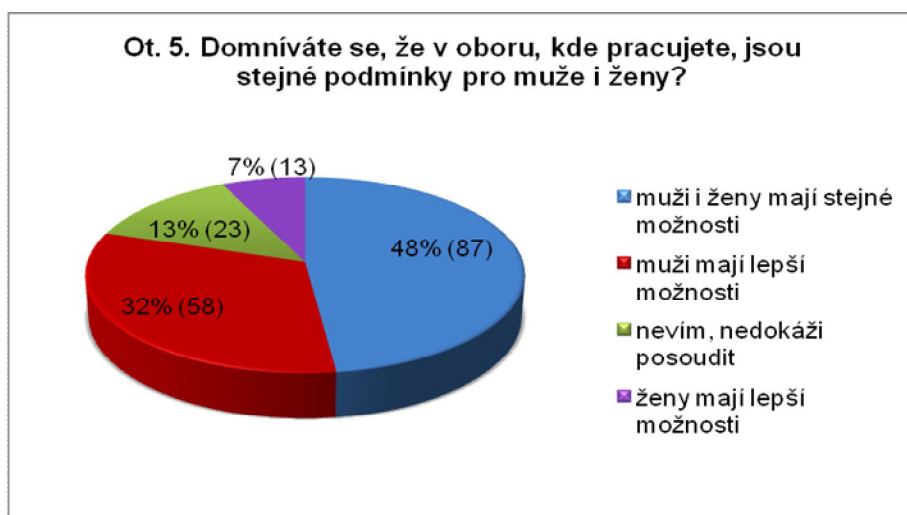
Za nejvíce znevýhodněné na trhu práce označili respondenti jednoznačně ženy. Za tři nejvíce znevýhodněné skupiny jsou považovány starší ženy, ženy s malými dětmi a ženy po mateřské dovolené. Pokud respondenti – muži označili skupinu „ženy vyššího věku“ vždy zároveň shodně zaškrtnuli také skupinu „muži vyššího věku“, avšak ženy už tak často muže vyššího věku neuváděly. Skupiny „ženy vyššího věku“ a „ženy s dětmi předškolního a školního věku“ uváděli muži i ženy poměrně v rovnocenném zastoupení, avšak skupinu „ženy po mateřské dovolené“ označovaly v převážné většině ženy, pouze 10 mužů zaškrtnulo také tuto variantu. Zde je zajímavé porovnat výsledky mého šetření s průzkumem Sociologického ústavu AV ČR z roku 2003. V tomto průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce vyšly jako tři nejvíce znevýhodněné skupiny ženy s dětmi v předškolním věku (70%), lidé s nízkým vzděláním (64%) a ženy staršího věku (64%).

Graf č. 7: I. Existence nerovností v postavení žen a mužů na trhu práce.



Pouhých 12% vzorku (12 mužů a 10 žen) se domnívá, že postavení žen a mužů na českém pracovním trhu je v současné době vyrovnané. Většina daného výběru – 86% si myslí, že ženy obecně nebo některé skupiny žen jsou znevýhodněny. Převážně ženy zastávají názor, že jsou jednoznačně znevýhodněné oproti mužům (27%: 41 žen a 7 mužů), muži se častěji přiklání k variantě, že znevýhodněné jsou na trhu práce jen některé skupiny žen.

Graf č. 8: II. Existence nerovností v postavení žen a mužů na trhu práce.



Tato otázka je v dotazníku upřesněna. Stejnými podmínkami jsou myšleny stejné šance získat a udržet si práci, rovné šance na profesní růst, stejné platové podmínky,

výše odměn atp. Téměř polovina dotázaných respondentů si myslí, že v oboru, kde pracují, mají muži i ženy stejné možnosti. Jedna třetina daného výběru soudí, že možnosti mužů jsou lepší oproti možnostem žen, přičemž častěji si to myslí ženy, 47 žen a pouze 11 mužů označilo tuto variantu. Na otázku podobného typu v průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce z roku 2003 provedeného Sociologickým ústavem AV ČR¹⁷⁰ uvedl tehdy daný vzorek v nadpoloviční většině, že muži mají v práci lepší možnosti než ženy. Daleko více mužů z dotazovaného vzorku v roce 2003 uvádělo, že jejich šance v oboru, kde pracují, jsou lepší než šance žen. V mém dotazníku tuto skutečnost uváděly mnohem častěji ženy. Ukazuje se tak, že s postupem času se nerovnost mezi pohlavími v pracovní sféře pravděpodobně snižuje, nebo je vnímána méně častěji. A více ji pocítují ženy než muži.

Graf č. 9: Faktory, které limitují rozvoj kariéry a vedou tak k nerovnostem mezi pohlavími na trhu práce.



Ženy v průběhu života čelí okolnostem, které zpomalují či znemožňují rozvoj kariéry daleko častěji než muži. Potvrzují to i názory daného výběru. Dvě ze tří nejvýznamnějších příčin, které zhoršují rozvoj kariéry, se většinou týkají žen. Téměř dvě třetiny respondentů si myslí, že péče o děti a rodinu znesnadňuje ženám jejich možnosti v pracovní sféře. Jako významná příčina je viděna také mateřská dovolená

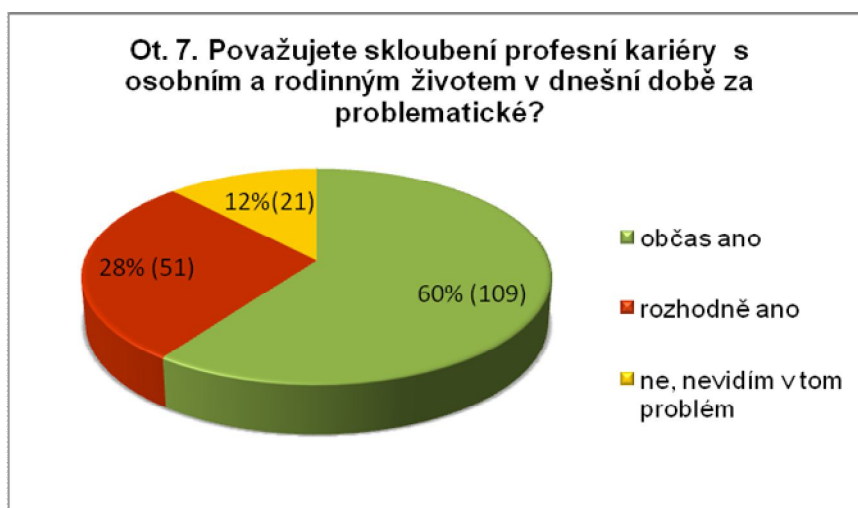
¹⁷⁰ KRÍŽKOVÁ, A.; HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online].

(37% respondentů), která ve většině případů odstaví ženu na několik let z profesního života a návrat zpět je často náročný a problematický. Riziko v nízkém vzdělání vidí častěji muži, dvě třetiny dotazovaných mužů uvedlo nízké vzdělání jako hlavní limitující faktor v kariéře. V porovnání s postoji mladých lidí, které analyzoval průzkum agentury Gender Studies v roce 2008¹⁷¹ se výsledky mého průzkumu napříč spektrem české populace příliš neliší. Tři hlavní faktory limitující kariéru jsou stejné, ovšem první a druhá pozice se prohodily. Mladá generace v tomto průzkumu uvedla za nejvýznamnější příčinu znemožňující kariéru nízké vzdělání (61%), jako druhou příčinu péči o děti a rodinu (52%) a mateřská dovolená, shodně jako v mém průzkumu, představuje třetí nejvýznamnější limitující faktor (39%).

Výsledky obou výzkumů (Gender Studies a mého) ukazují, že riziko v nízkém vzdělání vidí častěji muži a studenti.

Pohlaví žena uvedlo 13% respondentů mého výzkumu, v jejichž zastoupení byl jen jeden muž. Pohlaví žena je tedy limitující faktor podle názoru žen a domnívají se tak převážně mladé ženy ve věkové skupině 18-29.

Graf č. 10: Harmonizace rodiny a kariéry.



88% respondentů považuje skloubení kariéry a rodiny za problematické. Přestože s dvojím břemenem povinností se musejí potýkat hlavně ženy, uznávají náročnost

¹⁷¹ *Postoje mladých lidí k problematice rovnosti mužů a žen : Kvantitativní výzkum* [online].

harmonizace osobní a pracovní sféry obě pohlaví shodně a zdá se tak, že muži si uvědomují vyšší odpovědnost žen, která spočívá ve zvládnání práce i péče o rodinu. Zde je nutno zmínit markantní rozdíl ve výsledcích šetření provedených Sociologickým ústavem AV ČR v roce 2003¹⁷². Zde na otázku „Jak zvládáte rodinné a pracovní povinnosti?“ uvedly dvě třetiny žen a více než polovina mužů, že harmonizaci práce a rodiny zvládají bez problémů. Možnou příčinu naprosto opačných výsledků lze možná vysvětlit rostoucími profesními nároky na zaměstnance, které zkracují čas určený osobnímu a rodinnému životu.

Graf č. 11: Co by se mělo v rámci sladování rodiny a kariéry zlepšit?

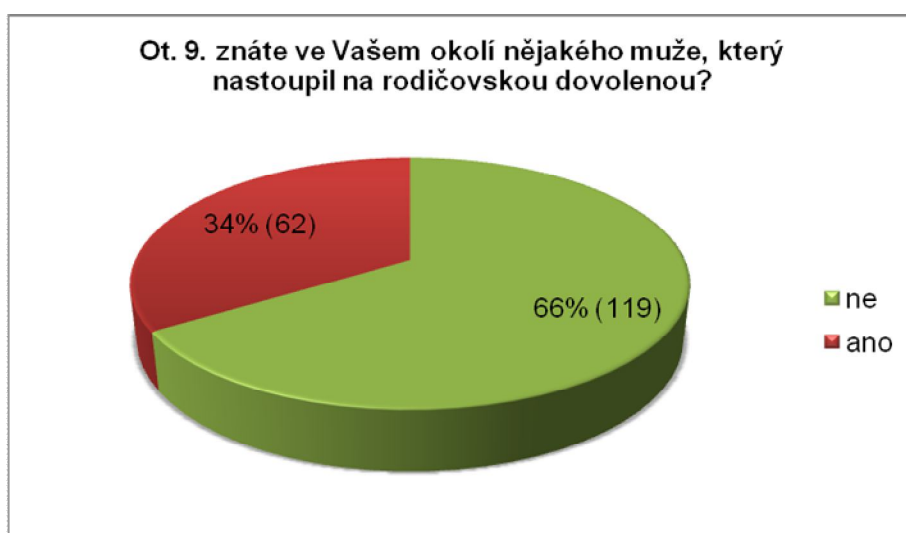


Jako neoptimálnější možnost spatřuje daný výběr (69%) více možností flexibilní pracovní doby. Zdá se tak, že rovnováha mezi prací a osobním životem a možnost plánování času je prioritou pro většinu české pracovní síly. Jak se také potvrdilo, nejkritičtější pro zvládnání profesního a rodinného života je období předškolního věku dítěte. Skutečnost, že jesle se v současné době v Česku téměř nevyskytují a mateřské školky nejsou schopny uspokojit poptávku a umístit všechny přihlašované děti, je obecně známým faktem. Ukazuje se problém s nedostatkem institucionální péče o děti v předškolním věku (státní, ale i soukromé školky a jesle). V současné době jsou velkým trendem a mezi pracovní silou velmi vítané a oblíbené podnikové školky a jesle. O nesporné výhodě tohoto typu péče netřeba polemizovat, avšak faktem

¹⁷² KRÍŽKOVÁ, A.; HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online].

zůstává, že velkým nedostatkem a hlavní překážkou těchto institucí je jejich nákladnost. Jen málo firem si v současnosti může dovolit provozovat firemní školku. Proto by hlavní odpovědnost za zajištění dostupné a dostatečné institucionální péče o děti předškolního věku měl nést stát. Více možností na zkrácený úvazek by uvítalo 38% respondentů. Práce na zkrácený úvazek, která je ve vyspělých západních zemích velmi oblíbená a rozšířená, u nás takový ohlas nenachází a to zřejmě z toho důvodu, že příjmy plynoucí ze zkráceného úvazku jsou pro naše životní podmínky příliš nízké a pro většinu českých rodin je tak tento typ pracovního úvazku finančně nevyhovující.

Graf č. 12: Využívání rodičovské dovolené muži.



Na první pohled se zdají být výsledné hodnoty pro tuto otázku pozitivním ukazatelem zvětšující se participace otců na péči o děti. Vypadá to, jakoby se i u nás začínali muži častěji střídat se ženami v péči o děti, tak jako je tomu například ve skandinávských zemích, které patří k zemím, kde jsou nejmenší genderové nerovnosti. Ovšem zde je nutno podotknout, že výzkumný vzorek sice reprezentují pracovníci různých oborů, firem a zaměstnaneckých pozic, ovšem pokud je v jedné firmě známý případ muže na rodičovské dovolené, jedná se o jeden případ, který uvedou všichni daní pracovníci, nejde o to, že by každý z nich znal jiného takového otce, proto se domnívám, že zjištěné proporce zcela neodpovídají skutečné situaci v české populaci, přesná čísla počtu českých otců na rodičovské dovolené známa nejsou, ale podle příjemců rodičovský příspěvku uveřejněných v databázi MPSV lze

odvodit jisté závěry. Podle příjemců rodičovských dávek se v současné době pohybuje počet českých otců na rodičovské dovolené okolo 1,5%¹⁷³.

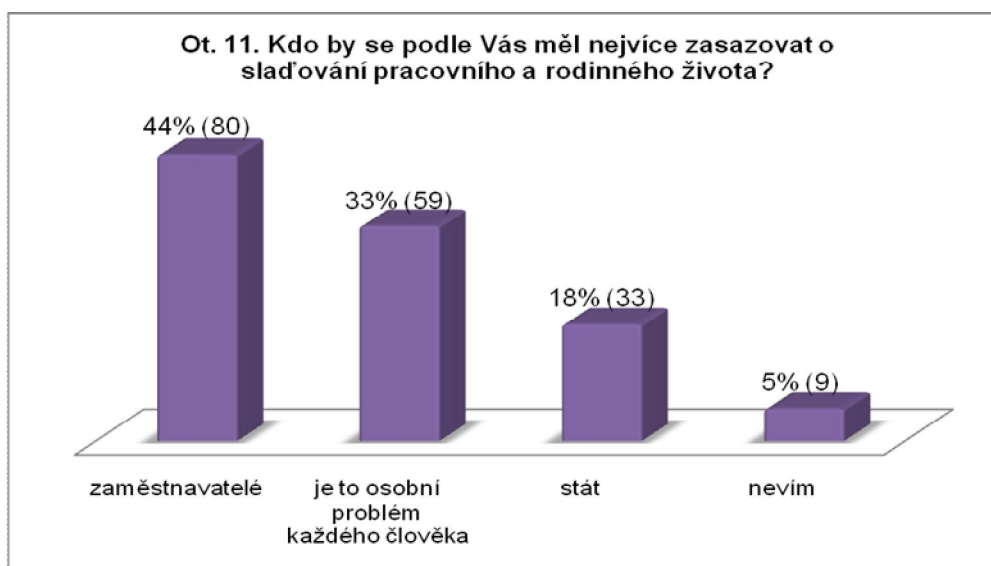
Graf č. 13: Podpora otců na mateřské dovolené.



Jak se ukazuje nadpoloviční většina z daného výběru by zvažovala odchod muže na rodičovskou dovolenou v případě vyššího příjmu ženy. Také téměř jedna třetina respondentů vnímá muže na rodičovské dovolené velmi pozitivně. De facto 85% respondentů uvedlo nestereotypní názor na péči o děti a přiklání se k odchodu otců na rodičovskou dovolenou. Zde to však na mě působí, že otcové na rodičovské dovolené jsou dnes okolím vnímáni velmi dobře, málokdo by je odsuzoval, ale také málo kdy se s těmito případy setkáme. Ženy samy se ani nechtějí vzdávat svých mateřských závazků, problém zde není spatřován v samotné rodičovské dovolené, ale spíše v celkovém systému a podmínkách pracovního trhu, který matky po mateřské dovolené znevýhodňuje. Zdá se tak, že česká společnost již také začíná pomalu upouštět od tradičních stereotypních názorů na roli ženy pečovatelky, uznává rovnou schopnost muže v péči o děti a je vstřícná k novým možnostem a zkušenostem.

¹⁷³ *Táta doma* [online].

Graf č. 14: Aktéři změn pro sladování práce a rodiny.



V poslední otázce dotazníku, jsem chtěla zjistit názor respondentů na to, kdo by se měl zasazovat o lepší harmonizaci práce a rodiny. Necelá polovina z daného výběru si myslí, že v harmonizaci pracovní a rodinné sféry by měli být nejvíce aktivní zaměstnavatelé. Celá jedna třetina respondentů chápe sladování profesního a rodinného života jako individuální problém každého jednotlivce a pouhých 18% vzorku přičítá tuto úlohu státu. Za posledních 7 let došlo k dosti výraznému názorovému posunu v tomto ohledu. Zatímco výběr v mém výzkumu přičítá největší roli zaměstnavatelům, respondenti v Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce z roku 2003¹⁷⁴ uvedli v 60% většině, že harmonizace práce a rodiny je záležitostí každého jednotlivce a úlohu zaměstnavatelů téměř opominuli, zaměstnavatele uvedlo jen 8% daného vzorku a zhruba 22% respondentů si myslelo, že prosazovat opatření pro lepší harmonizaci pracovních a rodinných závazků by měl hlavně stát.

Jak se zdá v tomto ohledu roste tlak na zaměstnavatele a jejich vstřícný přístup je v současné době spatřován jako nejpřínosnější.

¹⁷⁴ KŘÍŽKOVÁ, A.; HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online].

7.4.1 Shrnutí hlavních zjištění průzkumu

Pro daný výběr byly učiněny následující závěry:

Většina lidí si myslí, že diskriminace na pracovním trhu stále existuje a její nejčastější důvody přičítají věku a pohlaví. Za nejvíce znevýhodněné na trhu práce jsou považovány starší ženy, ženy s malými dětmi a ženy po mateřské dovolené.

Tři čtvrtiny respondentů jsou přesvědčeny, že ženy obecně nebo některé skupiny žen jsou na českém trhu znevýhodněny oproti mužům. Z toho však pouze jedna třetina považuje možnosti mužů ve svém oboru za lepší.

Jako nejvýraznější faktor omezující kariérní dráhu vnímají respondenti péči o děti a rodinnou zátěž.

Celkově lidé považují skloubení práce a rodiny za problematické a v tomto ohledu by ocenili zejména více možností flexibilní pracovní doby, navýšení počtu institucionálních zařízení pro péči o předškolní děti a větší vstřícnost zaměstnavatelů.

Lidé jsou více otevřeni možnosti mateřské dovolené pro muže a za určující faktor pro to, kdo z rodičů na mateřské dovolené zůstane, je považována výše výdělku. Důvod, proč by měl muž nastoupit na mateřskou dovolenou, je viděn v lépe placeném zaměstnání ženy.

Téměř polovina respondentů se domnívá, že opatření, která by umožnila lépe skloubit práci a rodinu, by měli zajišťovat zaměstnavatelé. Jedna třetina mužů i žen považuje harmonizaci práce a rodiny za soukromý problém každého jednotlivce.

8 Závěr

Předložená práce si kladla za cíl zmapovat problematiku postavení žen na trhu práce, přičemž důraz byl kladen především na obecnou rovinu problému, popis základních poznatků z oblasti „ženské otázky“.

V současné době zažívají ženy v západní civilizaci doposud nejrovnější přístup s muži v historii. Jedním z nejdůležitějších aspektů rovnosti a sebevyjádření ženy je přístup k politické moci, přestože ženy v moderních demokraciích mají dnes stejné možnosti podílet se na politickém procesu jako muži, jsou na politické a vládní scéně stále výraznou menšinou. Jedinou ženou v celých dějinách českých zemí, která stála v čele našeho státu, byla Marie Terezie. Toto stále trvající velmi nízké zastoupení žen v politice je tak hlavním ukazatelem nerovnosti, proto by mělo být hlavním záměrem politiky rovnosti, aby se na všech společenských aktivitách podíleli rovnocenně a plnohodnotně ženy i muži. Přestože za posledních sedm let byla v této oblasti vyvíjena značná iniciativa ze strany Evropské unie, jsou výsledky stále velmi neuspokojivé. Tento problém by mohl sloužit jako zdroj dalších analýz objasňující příčiny toho, proč je v politice zastoupeno daleko méně žen než mužů. Je to otázka systému, nebo ženy nemají zájem se politického života účastnit? Zároveň se zde nabízí v současnosti velmi diskutované a kontroverzní téma zavádění kvót pro vyšší zapojení žen do politiky, které jistě stojí za bližší pozornost.

V dnešní době se také jako stěžejní problém jeví skloubení kariéry a rodinného života. Úspěch na současném trhu práce se odvíjí hlavně od schopností a možností každého jedince, určité skupiny žen tak pocítují existenci překážek v možnosti co nejlépe obstát současně v roli matky a zaměstnankyně. Profesní uplatnění se stává nedílnou součástí života žen a zároveň je i ekonomickou nutností pro zajištění potřeb rodiny. Hledání řešení a vytváření vhodných podmínek pro snadnější zvládnutí profesní i rodinné role je proto velmi důležitým bodem celé problematiky. V textu této práce již byla zmíněna například potřeba více zpřístupnit a navýšit počet státních i neziskových výchovných zařízení pro malé děti či více možností pružné pracovní doby, stát by se měl postarat také o to, aby mateřské a rodičovské volno nemělo výrazný dopad na životní úroveň rodiny. Ovšem jednou z možností řešení konfliktu osobního a pracovního života je také rozdělení rolí mezi manželi a partnery v rodině. Obecně stále panuje hluboce zakořeněné přesvědčení,

že úděl žen je dán jejich biologií a ukazuje se, že struktura domácností a genderová dělba práce v nich jsou neobyčejně odolné vůči změně. Je třeba se od genderových stereotypů konečně odpoutat. Českým ženám tak lze doporučit delegování, v současnosti oblíbenou metodu manažerů, která lze ovšem převést i na roli matky. Ženy by se měly naučit rozdělit se o své povinnosti s druhými a to nejen v práci, ale hlavně v domácnosti. Je třeba si připustit, že nemusím vše zvládat sama a pokud žena pracuje na plný úvazek stejně jako muž, není důvod, proč by měla všechny domácí povinnosti zajišťovat sama. Zdá se, že tento problém se poslední dobou generaci od generace pomalu zlepšuje, mezi mladými lidmi již dnes dochází k rovnoměrnějšímu dělení domácích prací a muži se postupně zapojují do úklidu a nákupů lze proto v tomto ohledu výhledově očekávat jen zlepšování situace..

Podstatnou úlohu zde zastává i přístup zaměstnavatelů, ti by si měli uvědomit, že matky nejsou horšími zaměstnanci a mateřství není handicapem, naopak ženy matky mohou být bonitní zaměstnanci, naučené zvládat stresové situace, jsou skvělé manažerky času, v práci se ničím nezdržují, jelikož na to není čas, tudíž pracovní dobu využívají nanejvýš efektivně a konečně za práci jsou vděčné.

Závěrem můžeme konstatovat, že otázka nejefektivnějších řešení problematiky postavení žen na trhu práce je předmětem vyjednávání mezi všemi zúčastněnými aktéry, tedy ženami, muži, zaměstnavateli, neziskovými organizacemi a státem, proto by dalším zkoumáním mělo směřovat právě ke způsobům a možnostem jejich přístupů.

9 Použité zdroje

Tištěné dokumenty

ABRAMSOVÁ, Lynn. *Zrození moderní ženy : Evropa 1789-1918*. 1.vyd. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2005. 367 s. ISBN 80-7325-060-8.

ASKLÖF, Cecilia; STRANDBERG, Helena; WENANDER, Karin. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha : MPSV, 2003. 53 s.

BAHENSKÁ, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách : Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. 1. Vyd. Praha : Libri/Slon, 2005. 175 s. ISBN 80-7277-241-4.

BOCKOVÁ, Gisela. *Ženy v evropských dějinách : od středověku do současnosti*. První vyd. Praha : Lidové noviny, 2007. 381 s. ISBN 978-80-7106-494-7.

BUREŠOVÁ, Jana. Okolnosti a souvislosti postupu žen k podobě společensky samostatné aktivní lidské bytosti. In ČADKOVÁ, K.; LENDEROVÁ, M.; STRÁNÍKOVÁ, J. (ed.). *Dějiny žen: aneb evropská žena od středověku do 20. století v zasetí histografie*. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice. Fakulta filozofická, 2006. s. 373-386.

BUREŠOVÁ, Jana. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. První vydání. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2001. 506 s. ISBN 80-244-0248-3.

ČERMÁKOVÁ, Marie. Předmluva k českému vydání. In OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. s. 7-14.

FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů mužů a žen a pro modelování těchto rozdílů*. Praha : VÚPSV, 2005. 60 s.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vydání první. Praha : Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

JARKOVSKÁ, Lucie. Ve škole je gender všude kolem nás. In SMETÁČKOVÁ, Irena (ed.). *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha: Otevřená společnost, 2007. Kapitola 2, s. 14-18.

KARSTEN, Harmut. *Ženy - muži*. Vyd. 1. Praha : Portál, 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-X.

KUCHAŘOVÁ, Věra; ZAMYKALOVÁ, Lenka. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Praha : VÚPSV, 1998. 77 s.

MATĚJČEK, Jiří. Nedorozumění historiografů/ek? Fasety patriarchy a emancipace žen. In ČADKOVÁ, K.; LENDEROVÁ, M.; STRÁNÍKOVÁ, J. (ed.) *Dějiny žen: aneb evropská žena od středověku do 20. století v zasetí histografie*. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice. Fakulta filozofická, 2006. s. 215-219.

MELKESOVÁ, M. „... skrze něž Pán Bůh svět, církve i nebe množí...“ Raněnovověké venkovské šestinedělky, porodní báby a kmotry. In ČADKOVÁ, K.; LENDEROVÁ, M.; STRÁNÍKOVÁ, J. (ed.) *Dějiny žen: aneb evropská žena od středověku do 20. století v zasetí histografie*. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice. Fakulta filozofická, 2006. s.263-288.

MUSILOVÁ, Dana. Politická: poslání nebo profese. In ČADKOVÁ, K.; LENDEROVÁ, M.; STRÁNÍKOVÁ, J. (ed.) *Dějiny žen: aneb evropská žena od středověku do 20. století v zasetí histografie*. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice. Fakulta filozofická, 2006. s. 387-406.

OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha : Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.

PAVLÍK, Petr. Ženy a muži v genderové perspektivě: Gender přináší nový pohled. In SMETÁČKOVÁ, Irena (ed.). *Průručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha: Otevřená společnost, 2007. Kapitola 1, s. 7-13.

PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha : Karolinum, 2007. 270 s. ISBN 978-80-7184-569-0.

REZZETTI, Claire M.; CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. První vyd. Praha : Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

SUCHOMELOVÁ, Miriam; FISCHLOVÁ, Drahomíra. *I. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů III. Odměňování manažerů : dílčí studie*. Praha : VÚPSV, 2006. 26 s.

TINKOVÁ, Daniela. „Gender“ a „mužská studia“ v histografii. In ČADKOVÁ, K.; LENDEROVÁ, M.; STRÁNÍKOVÁ, J. (ed.) *Dějiny žen: aneb evropská žena od středověku do 20. století v zajištění histografie*. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita pardubice. Fakulta filozofická, 2006. s. 19-32.

Elektronické dokumenty:

Biblenet.cz : český ekumenický překlad [online]. [s.l.] : Česká biblická společnost, c2009 [cit. 2011-01-30]. Dostupné z WWW: <<http://biblenet.cz/>>.

BUČKOVÁ, Michaela. Ženy se hrnou do mužských profesí pro větší výdělek. *IDNES.cz : finance* [online]. 24.11. 2010 [cit. 2011-03-10]. Dostupné z WWW: <http://finance.idnes.cz/zeny-se-hrnou-do-muzskych-profesi-pro-vetsi-vydelek-fyx-/viteze.asp?c=A101123_1487132_zamestnani_hru>.

Genderová analýza českého školství [online]. Praha : Otevřená společnost o.p.s., 2006. Projekt Prolomit vlny. Dostupné z WWW: <www.proequality.cz/res/data/001/000186.pdf>.

GIANNAKOURIS, Konstantinos. *Eurostat : Statistics in focus* [online]. 2008 [cit. 2011-03-19]. Population and social conditions. Dostupné z WWW:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-10-001/EN/KS-SF-10-001-EN.PDF>.

KŘÍŽKOVÁ, Alena; HAŠKOVÁ, Hana. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003 [cit. 2011-01-27]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>.

KUBAČKA, Petr. *Ethnic Friendly zaměstnavatel* [online]. 20.5.2008 [cit. 2011-03-19]. Stručně k obsahu antidiskriminačního zákona. Dostupné z WWW: <<http://www.ethnic-friendly.eu/view.php?navezclanku=strucne-k-obsahu-antidiskriminacniho-zakona&cislocclanku=2008050001>>.

Postoje mladých lidí k problematice rovnosti mužů a žen : Kvantitativní výzkum [online]. Praha : Gender Studies, 2008 [cit. 2011-01-27]. Dostupné z WWW: <http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/postoje_maldyc_h_lidi_k_problematice_rp.ppt>.

Severské země jsou ekonomickým rájem. Hlavně pro ženy. *Finanční noviny : ekonomický server ČTK* [online]. 15.10. 2010, [cit. 2011-03-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.financninoviny.cz/kariera/zpravy/severske-zeme-jsou-ekonomickym-rajem-hlavne-pro-zeny/556671>>.

SOKAČOVÁ, Linda . Antidiskriminace. In *Prosazování genderové rovnosti : vybraná témata* [online]. [s.l.] : Česká ženská lobby, 2009 [cit. 2011-03-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.czlobby.cz/content/files/zlom%20cze.pdf>>.

SOKAČOVÁ, Linda . Stručná historie feminismu. *Feminismus.cz* [online]. c2003, [cit. 2011-02-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.feminismus.cz/historie.shtml>>.

SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Český helsinský výbor* [online]. Praha : ČHV, 2006 [cit. 2011-03-08]. Postavení žen na trhu práce. Dostupné z WWW: <<http://www.helcom.cz/view.php?cislocclanku=2007021904>>.

Táta doma [online]. 31.8.2009 [cit. 2011-04-15]. Počet mužů na rodičovské dovolené. Dostupné z WWW: <<http://www.tatadoma.cz/detail.asp?id=23>>.

TONKIN, Samantha. *Members.weforum.org* [online]. 12.10.2010 [cit. 2011-04-12]. News Release Global Gender Gap Report 2010 edited DE. Dostupné z WWW: <https://members.weforum.org/pdf/gendergap/NR_German2010.pdf>.

Transgender.cz [online]. 1.6.2007 [cit. 2011-03-08]. Postavení žen na trhu práce. Dostupné z WWW: <http://www.transgender.cz/cs-zurnal-press-postaveni_zen_na_trhu_prace-1185>.

VAVROŇ, Jiří. České studentky začínají ovládat vysoké školy. *Novinky.cz* [online]. 20.2.2010, 12, [cit. 2011-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.novinky.cz/veda-skoly/vzdelavani/192726-ceske-studentky-zacinaji-ovladat-vysoke-skoly.html>>.

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS : 4. čtvrtletí 2010 [online]. Praha : Český statistický úřad, 7.2.2011 [cit. 2011-03-08]. Zhoršení postavení mladých osob na trhu práce. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020711.doc>>.

Zaostřeno na ženy a muže [online]. Praha : Český statistický úřad, 31.12.2010, Aktualizováno dne: 25.2. 2011 [cit. 2011-03-03]. Podíly počtu žáků, dívek a chlapců v jednotlivých druzích škol a typech vzdělávání, s. . Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B25/\\$File/1413103304.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B25/$File/1413103304.pdf)>.

Zaostřeno na ženy a muže [online]. Praha : Český statistický úřad, 31.12.2010, Aktualizováno dne: 25.2. 2011 [cit. 2011-03-03]. Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2009/2010, s. . Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B09/\\$File/1413103311.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B09/$File/1413103311.pdf)>.

Změny v zaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU [online]. Praha : Český statistický úřad, c2011 [cit. 2011-03-08]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/766300317EF6>>.

Ženy v politice [online]. Praha: Fórum 50%, c2009 [cit. 2011-02-14]. Dostupné z WWW: <<http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice>>.

10 Seznam tabulek a grafů

Tabulky:

Tab. č. 1: Počty absolventů a absolventek na vysokých školách v ČR podle oborů v akademickém roce 2009/2010.

Tab. č. 2: Počty absolventů a absolventek TUL podle fakult v letech 2000 a 2010.

Tab. č. 3: Výsledky Gender Gap 2010

Grafy:

Graf č. 1: Pohlaví respondentů

Graf č. 2: Věk respondentů

Graf č. 3: Vzdělání respondentů

Graf č. 4: Výskyt diskriminace na pracovním trhu.

Graf č. 5: Nejrizikovější faktory způsobující diskriminaci.

Graf č. 6: Identifikace osob, které nejčastěji podléhají znevýhodnění na trhu práce.

Graf č. 7: I. Existence nerovností v postavení žen a mužů na trhu práce.

Graf č. 8: II. Existence nerovností v postavení žen a mužů na trhu práce.

Graf č. 9: Faktory, které limitují rozvoj kariéry a vedou tak k nerovnostem mezi pohlavími na trhu práce.

Graf č. 10: Harmonizace rodiny a kariéry.

Graf č. 11: Co by se mělo v rámci sladování kariéry a rodiny zlepšit?

Graf č. 12: Využívání rodičovské dovolené muži.

Graf č. 13: Podpora otců na mateřské dovolené.

Graf č. 14: Aktéři změn pro sladování práce a rodiny.

11 Přílohy

11.1 Příloha č. 1: Dotazník kvantitativního výzkumu

11.2 Příloha č. 2: CD – ROM – Text diplomové práce

Příloha č. 1:

Aktuální situace žen na trhu práce v ČR

Kvantitativní výzkum

Tento průzkum tvoří praktickou část mé diplomové práce na téma „Postavení žen na trhu práce“. Cílem výzkumu je analýza zkušeností a názorů ekonomicky aktivních občanů ČR na rovnost mužů a žen na trhu práce s důrazem na identifikaci nejvíce znevýhodněných skupin a problematiku harmonizace profesní kariéry a rodinného života. U otázek 2., 3., 6., 8. a 11. je možno zaškrtnout více odpovědí. Dotazník je anonymní a jeho výsledky poslouží pouze pro účely diplomové práce.

Děkuji Vám za spolupráci a čas strávený nad tímto dotazníkem.

Veronika Krejzová, studentka Přírodovědně – humanitní a pedagogické fakulty TUL

1. Existuje podle Vás diskriminace(znevýhodnění) na pracovním trhu v ČR?

☐ Ano ☐ Ne ☐ Nevím

2.Co shledáváte jako nečastější příčinu znevýhodnění na pracovním trhu?

☐ Pohlaví ☐ Věk ☐ Rasa, národnost ☐ Zhoršený zdravotní stav
☐ Vzdělání ☐ Žádný z uvedených důvodů

3. Které skupiny jsou podle Vašeho názoru nejvíce znevýhodněny na trhu práce?

Vyberte maximálně tři.

☐ Ženy vyššího věku ☐ Muži vyššího věku ☐ Čerství absolventi středních škol
☐ Ženy po mateřské dovolené ☐ Ženy s dětmi v předškolním a školním věku
☐ Zdravotně handicapovaní ☐ Lidé s nízkým vzděláním
☐ Romové, jiné etnické skupiny

4. Jak hodnotíte postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

☐ Některé skupiny žen jsou znevýhodňovány
☐ Některé skupiny mužů jsou znevýhodňovány
☐ Ženy jsou jednoznačně znevýhodňovány oproti mužům
☐ V postavení mužů a žen na českém trhu práce nejsou rozdíly

5. Domníváte se, že v oboru, kde pracujete, jsou stejné podmínky pro muže i ženy? (např. stejné šance získat a udržet si práci, na profesní růst, stejné platové podmínky, výše odměn atd.)

- ☐ Ženy mají lepší možnosti ☐ Muži mají lepší možnosti
☐ Muži i ženy mají stejné možnosti ☐ Nevím, nedokážu posoudit

6. Jaké jsou podle Vás hlavní příčiny, které zpomalují či znemožňují rozvoj kariéry ?

- ☐ Nízké vzdělání ☐ Mateřská dovolená ☐ Péče o děti a rodinná zátěž
☐ Pohlaví – žena ☐ Pohlaví – muž ☐ Žádný z uvedených důvodů

7. Považujete skloubení profesní kariéry s osobním a rodinným životem v dnešní době za problematické?

- ☐ Rozhodně ano ☐ Občas ano ☐ Ne, nevidím v tom problém

8. Co si myslíte, že by se mělo v rámci sladění práce a rodiny zlepšit?

- ☐ Více možností práce na zkrácený úvazek ☐ Možnost flexibilní pracovní doby
☐ Jesle, firemní školky ☐ Více možností práce z domova
☐ Vstřícnost zaměstnavatele ☐ Nevím

9. Znáte ve vašem okolí nějakého muže, který nastoupil na rodičovskou dovolenou?

- ☐ Ano ☐ Ne

10. Jak vnímáte muže na „mateřské“?

- ☐ Pozitivně, mají mé sympatie ☐ Proč ne, je-li to pro rodinu finančně výhodnější
☐ Vesměs neutrálně, ale nepreferuji tuto možnost ☐ Považuji to za nepřirozené

11. Kdo by se podle Vás měl nejvíce zasazovat o sladění pracovního a rodinného života?

- ☐ Stát ☐ Zaměstnavatelé ☐ Je to osobní problém každého člověka
☐ Nevím

Pohlaví: ☐ muž ☐ žena

Věk: ☐ 18-29 ☐ 30-45 ☐ 46-59 ☐ 60+

Dosažené vzdělání:

☐ základní ☐ střední s výučním listem ☐ střední s maturitou

☐ vysokoškolské